Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Printemps 2000

Vol. 3, Nº 1

- Prévisions de la négociation collective – 2000
- L'Organisation du temps de travail
- De nouvelles pratiques de rémunération
- Les effets de la Loi sur l'assurance-médicaments sur la gestion des régimes d'assurance collective des employeurs du Québec

CÉLÉBRONS 100 ans de PARTENARIAT

Développement des ressources humaines Canada
Human Resources Development Canada

Canada

100-04717/

Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Préparé par :

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada
165, Hôtel-de-Ville
Place du Portage, Phase II
Hull (Québec) K1A 0J2

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

Site internet : http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/
Courriel : wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2000

En vente au Canada chez votre libraire local
ou par la poste auprès de :

Les Éditions du gouvernement du Canada - TPSGC
Ottawa, Canada K1A 0S9

N° de cat. L12-22F
ISSN 1480-6894s

Le contenu de cette publication a été préparé par des membres de l'Association des employés en sciences sociales et de l'Alliance de la fonction publique du Canada.

SURVOL

La *Gazette du travail* présente une vaste gamme de renseignements et une analyse afin de répondre aux besoins changeants des intervenants dans le domaine des relations du travail. Elle a pour objet d'offrir une base de recherche solide afin d'appuyer le processus de négociation.

La *Gazette du travail* contient des renseignements et une analyse touchant les rajustements de salaire, les dispositions des conventions collectives, les pratiques innovatrices en milieu de travail, les arrêts de travail, les négociations clés à venir et d'autres sujets connexes.

Ce premier numéro du millénaire marque le 100e anniversaire du Programme du travail. Il renferme des articles spéciaux et des textes historiques reproduits qui illustrent bien les défis relevés par les entreprises, les syndicats et les gouvernements au cours des années.

Section 1

La section 1 présente, pour l'année 1999 et pour le quatrième trimestre, des données courantes et chronologiques sur les rajustements de salaire tirés des grandes conventions. Ces données sont regroupées selon les secteurs public et privé, la région, la sphère de compétence et le secteur d'activité. On trouve également dans cette section la rubrique annuelle intitulée « Prévisions de la négociation collective ».

Section 2

La section 2 donne de l'information sur les principales conventions collectives qui viennent à expiration et les réouvertures de négociation en avril, en mai et en juin 2000. Cette section renferme également une analyse comparative portant sur l'organisation du temps de travail, notamment sur

les dispositions concernant le partage d'emploi, les horaires flexibles et les heures supplémentaires, le droit de refus et les congés compensatoires que l'on retrouve dans les grandes conventions ratifiées entre 1988 et 1998.

On y trouve aussi de l'information sur les arrêts de travail survenus au cours du quatrième trimestre, assortie d'un survol de l'année et d'une perspective chronologique. Cette section donne en outre des renseignements sur l'évolution de l'effectif des grands syndicats au Canada, sur les syndicats nationaux et internationaux ainsi que sur les affiliations.

Section 3

La section 3 contient un résumé des pratiques innovatrices en milieu de travail qui ont été négociées, ainsi qu'un certain nombre d'études de cas et d'articles. Il y est question d'un partenariat fragile à la papeterie de Kénogami, de la réorganisation du travail à la station d'épuration des eaux usées de la Communauté urbaine de Montréal, des nouvelles pratiques de rémunération chez Entourage Solutions technologiques, société créée il y a quelques années, et du programme de reconnaissance des acquis établi dans le cadre du projet de formation technique de la société Bristol.

On trouve également dans cette section des articles traitant des répercussions de la Loi sur l'assurance-médicaments sur la gestion des régimes d'assurance collective des employeurs du Québec, du Rapport annuel 1999 - Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui a été déposé tout récemment, et des tendances des cinq dernières années au chapitre des pratiques innovatrices en milieu de travail. Des exemples tirés des résumés de certaines conventions collectives y figurent d'ailleurs.

L'article intitulé *Certains changements récents à la législation du travail au Canada* recense les projets de loi et textes réglementaires qui ont été adoptés.

Sous la rubrique *Hier et aujourd'hui*, on trouve un article décrivant les premiers comités patronaux-syndicaux mis sur pied il y a cinquante ans, de même que les problèmes pouvant se présenter, les solutions possibles et les conditions gagnantes. Il est intéressant de constater qu'environ la moitié des conventions collectives ratifiées aujourd'hui témoignent de l'existence de tels comités et qu'il est possible de retracer les étapes de la coopération au sein des unités de négociation.

MESSAGE DE LA MINISTRE

L'honorable
Claudette Bradshaw
Ministre du Travail

À l'occasion du 100e anniversaire du Programme du travail, il convient de jeter un regard sur le passé et de célébrer les progrès et les événements qui ont marqué son parcours depuis les débuts. C'est aussi un bon moment pour faire le point et réfléchir à nos objectifs pour l'avenir. Cette année, la *Gazette du travail* permettra aux lecteurs de se plonger dans l'histoire fascinante du travail.

L'actuelle *Gazette du travail* est la descendante directe d'une autre publication du même nom, c'est-à-dire un périodique créé en vertu de l'*Acte de conciliation* de 1900, le même acte sous lequel le gouvernement de Sir Wilfrid Laurier a établi le ministère du Travail afin de répondre aux changements sociaux et économiques qui existaient au pays à cette époque. Lorsque nous regardons en arrière, nous constatons à quel point les relations du travail ont évolué au cours des cent dernières années et comment le Programme du travail a suivi cette évolution.

Même si de nombreux changements se sont produits, certaines convictions fondamentales ont orienté la politique du fédéral dans le domaine du travail, durant les premières années de notre ministère, et guident, encore aujourd'hui, nos activités. Par exemple, la diffusion de renseignements exacts, en temps opportun, est une condition essentielle des relations productives de travail. Je sais que notre fidélité à cette conviction est encore très appréciée par nos clients.

Ensuite, comme l'a indiqué le tout premier ministre du Travail du Canada, Mackenzie King, la conciliation est préférable à l'arbitrage obligatoire pour régler les différends qui opposent les employeurs et les employés. La conciliation est devenue ainsi l'élément distinctif de la législation canadienne dans le domaine du travail.

En somme, le gouvernement a un rôle précis à jouer dans le milieu de travail. En effet, le Programme du travail a toujours reconnu qu'il a, à la fois, le droit et l'obligation d'établir des règles et des normes pertinentes et d'intervenir pour favoriser la stabilité dans les relations de travail au Canada.

À cause des changements survenus dans le milieu de travail au cours des dernières années, il est devenu nécessaire de moderniser le *Code canadien du travail*, la législation canadienne clé dans ce domaine. Le processus a débuté par des modifications à la partie I du *Code*, qui régit les relations de travail. Ces modifications, entrées en vigueur en janvier 1999, ont amélioré l'application du *Code* et le processus de négociation collective dans les secteurs de compétence fédérale.

En octobre dernier, après des discussions longues et intensives, j'ai déposé au Parlement un projet de loi regroupant des modifications importantes à la partie II, qui traite de la santé et de la sécurité au travail. Ces modifications prévoient une protection accrue pour les travailleurs et favorisent l'accroissement des mesures conjointes en matière de santé et de sécurité. Au cours de l'année, j'espère pouvoir présenter des modifications touchant la partie III, afin de rajuster les dispositions du *Code*, relatives au congé parental, en fonction de la période de prestations plus longue, prévue dans le cadre du Régime d'assurance-emploi, comme il en avait été question dans le discours du Trône. Aujourd'hui, il est de plus en plus difficile pour de nombreux travailleurs de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. C'est pourquoi il est dans l'intérêt de tous que les milieux de travail canadiens contribuent à l'équilibre entre ces deux vies. Par ce fait, je suis très heureuse de constater que la *Gazette du travail* abordera le sujet dans les quatre numéros de l'an 2000.

Le Programme du travail a aussi des engagements permanents, notamment, une participation active à la Semaine nord-américaine de la sécurité et de la santé au travail et à la Semaine de prévention des incendies. Ces deux événements sensibilisent le public à la nécessité de faire tout en notre pouvoir pour réduire le nombre de blessures et de décès attribuables aux incendies et aux accidents du travail.

Sur la scène internationale, l'une des grandes priorités du Programme est de favoriser la ratification, par le Canada, de la Convention sur les pires formes de travail des enfants établie par l'Organisation internationale du Travail. Les participants à la réunion des ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux du Travail, qui a eu lieu en février dernier, ont approuvé en principe la ratification de cette convention. Par conséquent, le Canada devrait être l'un des premiers pays au monde à la ratifier.

L'honorable ministre Mackenzie King avait fait le vœu que l'*Acte de conciliation* et le nouveau ministère, créé en vertu de ce dernier, soient à l'origine de changements positifs au pays. Je crois que ce vœu s'est réalisé. En effet, le Programme du travail a beaucoup fait pour les travailleurs canadiens dans la sphère de compétence fédérale et pour l'ensemble de la société canadienne. Grâce à des objectifs bien définis, à nos employés dévoués et travaillants ainsi qu'à la prise de décision par consensus, nous pourrons continuer notre importante contribution pendant encore longtemps.

J'espère que, dans les années à venir, la *Gazette du travail* continuera d'informer, d'expliquer, de critiquer, mais aussi de reconnaître les réalisations et les succès dans le milieu des relations industrielles.

Claudette Bradshaw

Claudette Bradshaw
Ministre du Travail

Le Programme du travail – « Célébrons 100 ans de partenariat »

En l'an 2000, cela fera 100 ans que le Programme du travail sert la population canadienne. Tout au long de son histoire, le Programme a été axé sur la promotion et la protection des droits des employeurs et des travailleurs afin de contribuer au bien-être de ces derniers.

Pendant la majeure partie du XX[e] siècle, le Programme du travail a été un ministère fédéral indépendant connu sous le nom de ministère du Travail et, plus tard, de Travail Canada. En 1993, le ministère du Travail et certains secteurs d'autres ministères ont été fusionnés pour former un seul ministère, soit Développement des ressources humaines Canada.

Créé en vertu de *l'Acte de conciliation* de 1900, le ministère du Travail s'occupait de rassembler diverses données statistiques sur le travail et de les diffuser par l'intermédiaire de sa publication de prestige, la *Gazette du travail*. En outre, le Ministère aidait les travailleurs, les syndicats et les employeurs à régler les conflits de travail en plus de veiller à ce que les travailleurs obtiennent un juste salaire et de meilleures conditions dans les lieux de travail du secteur public. William Lyon Mackenzie King a été le premier à exercer les fonctions de sous-ministre et de ministre du Travail.

Dans les années 1940, le ministère du Travail exerçait déjà une influence sur la vie de milliers de Canadiens dans le cadre de programmes fédéraux-provinciaux à frais partagés relatifs aux services d'emploi, à l'enseignement technique, aux pensions de vieillesse et à l'assistance-chômage. De plus, le Ministère s'occupait des enquêtes sur les coalitions, de l'enseignement professionnel, des programmes de rentes sur l'État et de l'établissement des lois sur les justes salaires relativement aux projets fédéraux de travaux publics.

Au cours de la Deuxième Guerre mondiale, le ministère du Travail était chargé de gérer les ressources en main-d'œuvre civile de manière à combler les besoins militaires et à satisfaire aux exigences des services essentiels. Après la guerre, le Ministère a continué à s'acquitter de ses obligations en matière de relations de travail, d'emploi et de planification de la main-d'œuvre au niveau fédéral.

En 1966, le gouvernement a créé le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et lui a confié la planification de la main-d'œuvre, les services d'emploi ainsi que la Commission de l'assurance-chômage, qui relevaient auparavant du ministère du Travail.

Le ministère du Travail a mis tout en œuvre pour s'adapter au système social du Canada en constante évolution, et ce en continuant de veiller à l'application du *Code canadien du travail* (partie I : Relations du travail; partie II : Sécurité et santé au travail; partie III : Normes du travail) et de *la Loi sur les justes salaires et les heures de travail*. Au fil des ans, le ministre du Travail est devenu responsable de l'application d'un grand nombre d'autres lois et règlements, y compris les suivants : *Loi sur l'équité en matière d'emploi, Loi sur la santé des non-fumeurs, Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, Loi sur l'indemnisation des marins marchands, Règlement sur l'indemnisation des détenus de pénitenciers et Loi sur le statut de l'artiste.*

Le Ministère est intervenu dans un grand nombre de secteurs importants au fil des ans. Le gouvernement a créé le Bureau de la main-d'œuvre féminine en 1954 pour aborder les questions concernant les femmes. Sur la scène internationale, le Ministère participe depuis longtemps aux activités de l'Organisation internationale du Travail. Dans les années 1990, à la suite de la signature de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail et de l'Accord canado-chilien de coopération dans le domaine du travail, le Programme du travail a intensifié ses efforts dans l'arène mondiale pour assurer le bien-être des travailleurs. En 1998, le ministre du Travail a assisté à la Conférence interaméricaine des ministres du Travail; c'était la première fois qu'un ministre du Travail du Canada participait à cette conférence.

À l'aube du XXI[e] siècle, le Programme du travail maintient fièrement sa tradition en matière de prestation de services aux Canadiens. Sur la scène nationale, il aide ses clients à relever les défis que posent la mondialisation et l'évolution du milieu de travail. Sur la scène mondiale, il continue de promouvoir les droits et le bien-être de tous les travailleurs en collaboration avec ses partenaires internationaux.

Nous avons fait du chemin depuis 100 ans et nous sommes prêts à relever les défis du nouveau millénaire.

Dates importantes

1900 Création du ministère du Travail en vertu de *l'Acte de conciliation*. En septembre, nomination du premier sous-ministre, William Lyon Mackenzie King, et publication du premier numéro de la Gazette du travail.

1908 Attribution au ministère du Travail, en vertu de la *Loi des rentes viagères servies par l'État*, de la responsabilité d'administrer un régime qui permet aux Canadiens de mieux se préparer financièrement à leur vieillesse.

1909 Établissement d'un portefeuille distinct pour le Travail, en vertu de la *Loi concernant le ministère du Travail*. Nomination de William Lyon Mackenzie King comme premier ministre du Travail.

1911 Publication de la première édition du *Répertoire des organisations de travailleurs du Canada*.

1918 Adoption de la *Loi de coordination des Bureaux de placement* et création des premiers bureaux de placement, qui sont placés sous l'autorité du ministère du Travail.

1919 Sur la scène mondiale, création de l'Organisation internationale du travail, dont le Canada a été l'un des membres fondateurs

1930 Adoption de la Loi des salaires équitables et de la journée de huit heures. Cette loi stipule que les personnes travaillant dans des secteurs de compétence fédérale ont droit à des justes salaires et fixe à huit heures la durée de leur journée de travail. Ultérieurement, la journée de travail des employés du gouvernement fédéral est aussi limitée à huit heures.

1940 Placement de la Commission d'assurance-chômage, nouvellement créée, sous l'autorité du ministère du Travail.

1944 Adoption du décret CP 1003 (Règlements des Relations ouvrières en temps de guerre) qui impose aux employeurs et aux agents négociateurs représentant les employés l'obligation de négocier de bonne foi.

1948 Adoption de la *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail*, qui établit officiellement le droit de négocier collectivement. Protection des travailleurs contre l'intimidation pendant les campagnes de syndicalisation. Création du Conseil canadien des relations du travail.

1951 Transfert de la responsabilité de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État* du ministre des Transports au ministre du Travail.

1953 Délégation, au ministre du Travail, de la responsabilité concernant l'application de *la Loi sur l'indemnisation des marins marchands*, laquelle faisait en sorte que les employeurs versent des indemnités équitables aux marins blessés dans l'exercice de leurs fonctions.

1954 Mise en place du Bureau de la main-d'œuvre féminine pour mieux faire connaître et accroître les possibilités des femmes au travail.

1965 Adoption du *Code canadien du travail (Normes)*, qui établit les normes minimales pour les heures de travail, le salaire minimum, les congés annuels payés et les jours fériés payés, pour les travailleurs œuvrant dans des secteurs de compétence fédérale.

1966 Création du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et transfert des programmes et services liés à l'emploi du ministère du Travail au nouveau ministère.

1966 Adoption du *Code canadien du travail (Sécurité)*. Il codifie les lois et les règlements concernant les normes de sécurité pour les employés œuvrant dans des secteurs de compétence fédérale. Publication du premier numéro de la *Revue de la négociation collective* en décembre.

1967 Regroupement de *la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail* et d'autres lois régissant le travail en une seule loi, le Code canadien du travail.

1978 Création du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail.

1986 Établissement, dans le *Code canadien du travail*, de l'obligation d'établir des comités mixtes (employeur-employés) chargés de la sécurité et de l'hygiène dans le lieu de travail. Adoption de *la Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

1994 Entrée en vigueur de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail signé par le Canada, les États-Unis et le Mexique. Par cet accord, les trois pays s'engagent à voir à l'application de normes de travail élevées ainsi qu'à appliquer efficacement leurs propres lois du travail.

1997 Entrée en vigueur de l'Accord canado-chilien de coopération dans le domaine du travail. Tenue de la première Semaine nord-américaine de la sécurité et de la santé au travail.

1998 Modification de la partie I (Relations du travail) du *Code canadien du travail* afin d'améliorer le processus de la négociation collective dans les secteurs de compétence fédérale. À l'étranger, première participation du ministre fédéral du Travail à la Conférence interaméricaine des ministres du Travail.

1999 Le rétablissement des échelles des justes salaires.

TABLE DES MATIÈRES

SECTION 1

Page

Grands règlements salariaux – Annuel et quatrième trimestre de 1999 12

Prévisions de la négociation collective – 2000 20

Principales ententes conclues au cours du quatrième trimestre de 1999 21

Index des tableaux 25

Tableau A1	Conventions et travailleurs visés, année et trimestre	27
Tableau A2	Selon la durée et la période d'entrée, quatrième trimestre de 1999	28
Tableau B1 - B4	Grand secteur industriel	29
Tableau C1 - C2	Région/Sphère de compétence	35
Tableau D	Secteurs privé et public	38
Tableau E	Indicateurs économiques choisis, par année et par trimestre	39

SECTION 2

Principales conventions collectives qui viennent à expiration et réouvertures de négociation en avril, mai et juin 2000 42

Dispositions particulières des principales conventions :

- L'organisation du temps de travail – partage d'emploi, horaires flexibles, heures supplémentaires, droit de refus et congés compensatoires – dans les grandes conventions collectives par secteur d'activité au Canada, en juin 1988 et janvier 1998 50

Arrêts de travail – aperçu du quatrième trimestre de 1999, perspective chronologique et notes techniques 55

Effectifs syndicaux au Canada – 1999 61

SECTION 3

Pratiques innovatrices en milieu de travail
Céline LAPORTE 67

Études de cas :

- Partenariat extrêmement fragile dans une usine en sursis, le cas de la papeterie de Kénogami
Paul-André LAPOINTE
François Bernard MALO 69

Suite à la page suivante

Table des matières – Section 3 – Études de cas (suite)

- La réorganisation du travail à la station d'épuration des eaux usées de la Communauté urbaine de Montréal (CUM)
  Reynald BOURQUE
  Mohamed ELKEURTI 75

- De nouvelles pratiques de rémunération pour une nouvelle entreprise : le cas d'Entourage Solutions technologiques inc.
  Mario GIROUX
  Sylvie ST-ONGE 82

- Programme de reconnaissance des acquis – projet de formation technique de Bristol Aerospace
  Wendell C. WIEBE 87

Articles :

- Les effets de la Loi sur l'assurance-médicaments sur la gestion des régimes d'assurance collective des employeurs du Québec : une étude exploratoire
  Stéphane *RENAUD*
  Pierre *DURAND*
  Mohamed *ELKEURTI* 96

- Loi sur l'équité en matière d'emploi – rapport annuel 1999
  Rich WATSON
  Jean-Pierre EBACHER 110

- Quoi de neuf du côté des innovations en milieu de travail?
  Suzanne PAYETTE 123

Certains changements récents à la législation du travail au Canada

- Projets de Loi et textes réglementaires adoptés
  Michel GAUVIN 135

Hier et aujourd'hui

- Coopération patronale-syndicale
  Suzanne PAYETTE 137

Produits d'information et Services à la clientèle
(Voir les dernières pages pour la description et le bon de commande)

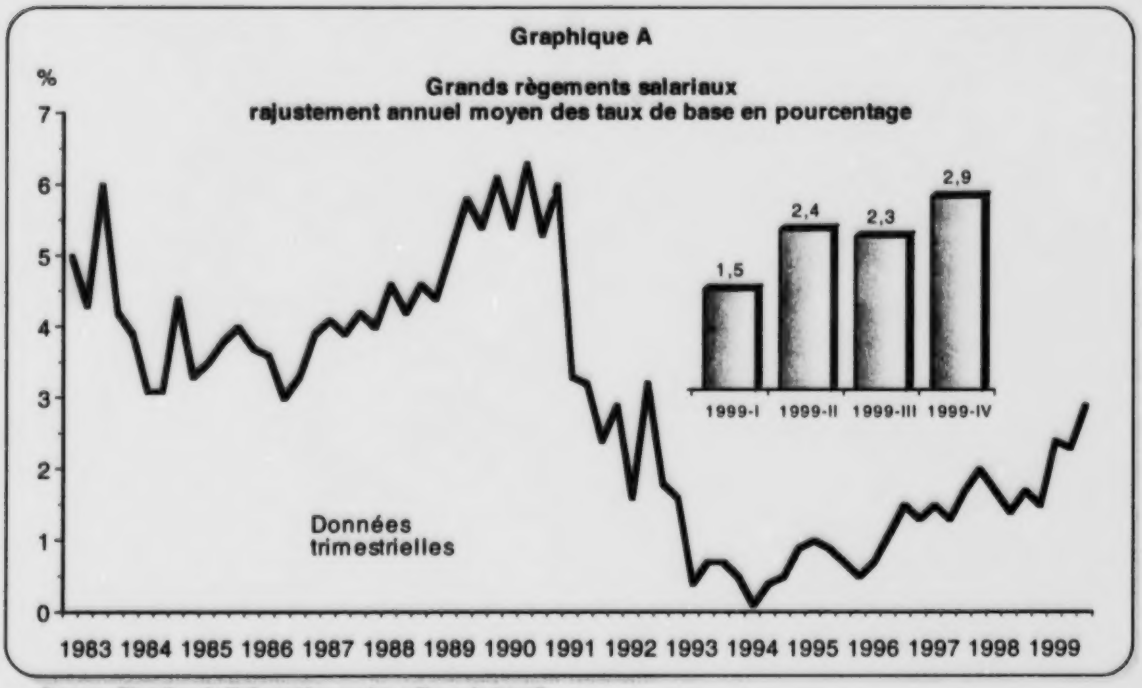
SECTION 1

GRANDS RÈGLEMENTS SALARIAUX* – ANNUEL ET QUATRIÈME TRIMESTRE DE 1999

Sommaire

- Le rajustement moyen du taux de salaire de base s'établit à 2,2 %, soit une augmentation par rapport à celui de 1,6 % pour l'année 1998
- La durée moyenne des conventions est de 36,4 mois pour l'année 1999, soit la plus longue depuis le début de la compilation de ces données en 1978
- Dans le secteur public, le rajustement de salaire s'établit en moyenne à 1,9 %, ce qui représente une augmentation par rapport à la moyenne de 1,6% enregistrée en 1998
- Dans le secteur privé, le rajustement de salaire s'établit en moyenne à 2,6 %, ce qui représente une augmentation par rapport à la moyenne de 1,8 % enregistrée en 1998
- Deux ententes touchant 0,3 % des employés visés par les 354 ententes ratifiées en 1999 ont fait l'objet de diminution de salaire, alors que 22 ententes visant 3,2 % de l'ensemble des employés ont fait l'objet d'un gel des salaires
- Le rajustement moyen le plus élevé a été enregistré dans les provinces des Prairies, soit un taux égal à 3,1 %; c'est en Colombie-Britannique que le rajustement moyen a été le plus bas, soit un taux égal à 0,8 %
- Les rajustements salariaux trimestriels moyens ont été les suivants: le premier trimestre, 1,5 %; le second, 2,4 %; le troisième, 2,3 % et pour le quatrième trimestre, 2,9 %

Graphique A



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

- Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés et plus. Le calcul tient compte de tous les rajustements salariaux accordés pendant la durée de ces conventions, y compris des indemnités de vie chère. Ces indemnités de vie chère sont calculées en supposant que l'indice des prix à la consommation augmente de 2 % par année.

Vue d'ensemble

Les principales conventions collectives signées en 1999 prévoient un rajustement moyen du taux de salaire de base de 2,2 % par année pour la durée des conventions, ce qui représente une augmentation par rapport au taux moyen de 1,6 % enregistré pour l'année 1998.

Les données de 1999 se basent sur l'examen de 361 conventions touchant 797 630 employés. Le nombre de conventions est le plus bas enregistré pour une année depuis que la compilation des données a commencé en 1978 et le nombre d'employés visés, le deuxième plus bas (le nombre le plus bas ayant été observé en 1997, soit 695 390 employés, dans le cadre de 381 conventions).

En 1999, le rajustement de salaire moyen est supérieur à celui des conventions précédentes. Lors des dernières négociations entre les mêmes parties, qui ont donné lieu à des conventions d'une durée moyenne de 33 mois, le rajustement s'établissait en moyenne à 1,3 % comparativement à 2,2 % dans les conventions signées en 1999.

Le nombre moins élevé de conventions enregistré au milieu des années 1990 s'explique en partie par l'accroissement de la durée des ententes au cours de cette période. En effet, la durée moyenne s'établit à 36,4 mois en 1999, soit la plus longue depuis que la compilation de ces données a commencé en 1978 (les conventions duraient alors en moyenne 18,9 mois); ce nombre est aussi le double de la durée moyenne de 18,2 mois enregistrée dans les ententes ratifiées en 1991. Même si la durée des conventions a augmenté dans le secteur public et dans le secteur privé depuis 1995, c'est dans le secteur privé qu'elle a été la plus longue pendant les années 1990.

En 1999, c'est dans le secteur primaire, le secteur manufacturier ainsi que le secteur des transports, communications et autres services publics qu'on a négocié les conventions les plus longues, soit en moyenne 46,3, 40,5 et 41,4 mois, respectivement.

Après avoir atteint un creux en 1994, soit 0,3 % en moyenne, le rajustement de salaire moyen a connu une remontée (plutôt incertaine); toutefois, le rajustement de 2,2 % obtenu en 1999 est bien inférieur au sommet de 5,6 % enregistré pour l'ensemble de 1990. En outre, depuis 1994, seuls les rajustements de salaire moyens observés en 1998 et en 1999 ont été supérieurs à l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC). En 1999, l'IPC a dépassé de 1,7 % le niveau atteint en 1998 et le rajustement de salaire moyen s'est établi à 2,2 %.

Distribution selon l'importance des rajustements de salaire

La diminution de la fréquence des gels et des diminutions de salaire amorcée en 1993 s'est poursuivie en 1999. En effet, 27 690 employés visés par 24 conventions (3,5 % des employés assujettis aux 354 ententes ratifiées en 1999) ont fait l'objet d'un gel ou d'une diminution de salaire, comparativement à 82 800 employés dans le cadre de 50 conventions (9,1 % des employés touchés par 396 conventions) en 1998. En 1993, 237 ententes touchant 926 700 employés, c'est-à-dire 65,6 % des employés visées par les 518 ententes ratifiées cette année-là, prévoyaient des gels ou des diminutions de salaire. Au cours de la période qui a suivi, le nombre de gels ou de diminutions s'est établi comme suit : 1994, 62,2 % des employés; 1995, 24,8 %; 1996, 35 %; 1997, 18,8 %; 1998, 9,1 %; enfin, 1999, 3,5 %.

Antérieurement (1993-1996), le secteur public comptait un nombre proportionnellement plus élevé d'employés faisant l'objet de gels ou de diminutions de salaire. En 1997 et en 1998, la tendance s'est renversée puis s'est amorcée à nouveau en 1999; en effet, 21 040 employés du secteur public (4,3 % des employés de ce secteur visés par 17 des 206 conventions signées au cours de l'année) ont vu leur salaire bloqué ou coupé. Dans le secteur privé, 6 650 employés (2,3 % des employés visés par sept des 148 ententes ratifiées dans ce secteur pendant l'année) ont connu un gel ou une diminution de salaire.

Outre un nombre moins élevé d'employés ayant fait l'objet d'un gel ou d'une diminution de salaire, la répartition des rajustements salariaux montre qu'une proportion plus importante d'employés du secteur public a reçu des augmentations de salaire moins élevées. Un peu plus de la moitié des employés du secteur public, soit 53,8 % ou 268 340 employés, a obtenu des augmentations de salaire inférieures à 2 %, comparativement à un peu plus du tiers (37,6 % ou 112 740 employés) des employés dans le secteur privé. Si l'on considère les deux secteurs ensemble, les données sont les suivantes : 381 080 employés (47,8 %) ont obtenu des augmentations de salaire de moins de 2 %.

Tableau 1

Répartition des employés visés par les ententes conclues au cours du quatrième trimestre de 1999, selon le rajustement salarial

Répartition des rajustements	Conventions		Employés	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
moins de 0 %	2	0,6	2 100	0,3
0 %	22	6,2	25 590	3,2
>0 % - 0,9 %	32	9,0	101 970	12,8
1 % - 1,9 %	105	29,7	279 110	35,0
2 % - 2,9,%	113	31,9	190 230	23,8
3 % - 3,9 %	45	12,7	87 580	11,0
4 % - 4,9 %	24	6,8	89 200	11,2
5 % - 5,9 %	3	0,8	1 850	0,2
6 % - 6,9 %	5	1,4	16 100	2,0
7 % et plus	3	0,8	3 900	0,5
TOUS LES NIVEAUX	354	100,0	797 630	100,0

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Dans les ententes ratifiées en 1999, les rajustements de salaire de 178 720 employés du secteur public (35,9 % de tous les employés de ce secteur) se situent dans la fourchette de 2 à 3,9 %, comparativement à 99 090 employés (33,1 %) dans le secteur privé. Pour les deux secteurs ensemble, cela représente 277 810 employés, soit 34.8 % de tous les employés visés par les ententes ratifiées en 1999.

Au sommet de l'échelle des rajustements salariaux se trouvent 80 840 employés du secteur privé (26,9 %), qui ont obtenu des augmentations de salaire de 4 % ou plus en 1999, alors que dans le secteur public, ce sont 30 210 employés (6 %). Les données combinées de ces deux secteurs sont 111 050 employés (13,9 %) qui ont eu droit à des augmentations de 4 % ou plus en 1999.

Secteur public et privé

Depuis 1991, les rajustements de salaire moyens, par année, enregistrés dans le secteur privé sont supérieurs à ceux du secteur public; de plus, en règle générale, ces rajustements sont supérieurs au taux d'augmentation de l'IPC depuis le milieu des années 1990. En 1999, dans le secteur public, le rajustement de salaire s'est établi en moyenne à 1,9 % pour 498 310 employés dans le cadre de 206 conventions, alors que dans le secteur privé, le rajustement moyen a été de 2,6 % pour 299 320 employés visés par 148 conventions. Dans le secteur public, cela représente une augmentation par rapport au taux de 1.6 % observé en 1998; dans le secteur privé, ce taux était de 1,8 %.

Le tableau ci-après donne un aperçu à court terme des rajustements salariaux prévus dans les principales conventions signées dans les principaux secteurs, par rapport à l'augmentation de l'indice des prix à la consommation; depuis 1993, il y a eu à trois reprises (1994, 1998 et 1999) des gains de salaire supérieurs à l'augmentation de l'IPC.

Rajustements de salaire par région et par sphère de compétence

Si l'on considère la ventilation par région et par sphère de compétence, on constate que le rajustement de salaire moyen est le plus élevé dans les provinces des Prairies, où il s'est établi à 3,1 % pour 143 290 employés : 2,9 % pour 122 130 employés du secteur public et 3,9 % pour 21 110 employés du secteur privé. Parmi ces provinces, c'est l'Alberta qui enregistre le rajustement le plus élevé, soit 4 % pour 61 100 employés, dont 47 990 dans le secteur public avec un rajustement de 3,8 %, et 13 110 employés du secteur privé avec 5,1 %. Le secteur public de

l'Alberta englobait 18 350 employés du secteur de la santé (pour la plupart des infirmières et infirmiers) avec des augmentations de salaire de 4,9 %; en outre, 9 550 employés de la construction dans le secteur privé ont obtenu des augmentations s'établissant à 6 % en moyenne. En Saskatchewan, le rajustement de salaire moyen est de 2,2 % dans le cas de 44 430 employés; ces derniers étaient dans une large mesure (40 030) des employés du secteur public recevant un rajustement moyen de 2,3 % tandis que 4 400 employés du secteur privé obtenaient un rajustement moyen de 0,9 %. Au Manitoba, 37 760 employés ont reçu des rajustements de salaire s'établissant en moyenne à 2,5 %; dans le secteur public, 34 160 employés ont droit à une augmentation moyenne de 2,5 % tandis que dans le secteur privé, 3 600 employés ont obtenu un rajustement de 3,1 %.

Tableau 2

Rajustements salariaux (en %) et l'indice des prix à la consommation (en %)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
L'Indice des prix à la consommation	1,8	0,2	2,2	1,6	1,6	0,9	1,7
Rajustements salariaux							
Tous les secteurs	0,7	0,3	0,9	0,9	1,5	1,6	2,2
Secteur public	0,6	0,0	0,6	0,5	1,1	1,6	1,9
Secteur privé	0,8	1,2	1,4	1,7	1,8	1,8	2,6
Secteur manufacturier	1,8	2,0	2,2	2,8	2,3	1,4	3,2

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

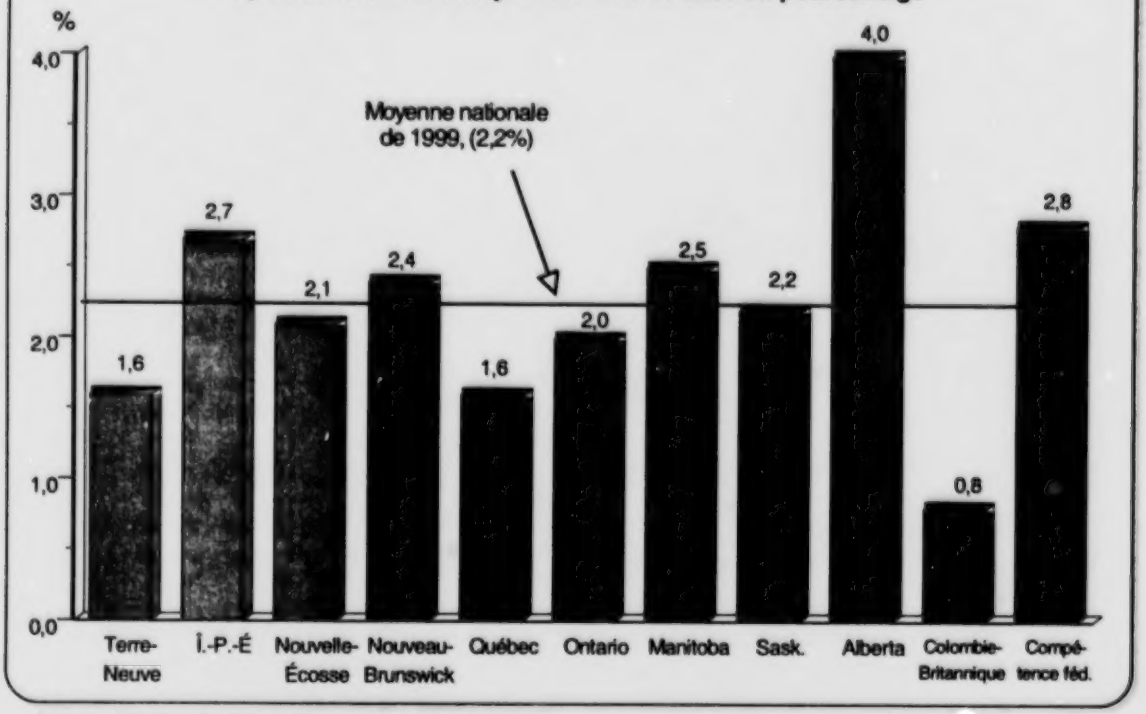
Graphique B

Grands règlements salariaux selon les secteurs public et privé rajustement annuel moyen du taux de base en pourcentage

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Graphique C

Grands règlements salariaux par secteur de compétence
rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

En 1999, dans la sphère de compétence fédérale, un rajustement moyen de 2,8 % a été accordé à quelque 143 930 employés. Dans le cas d'environ 53 200 employés du gouvernement fédéral (assujettis à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*), les augmentations de salaire se sont établies en moyenne à 2,9 %, tandis qu'elles ont été de 2,7 % pour environ 90 700 employés assujettis au *Code canadien du travail*.

C'est en Ontario qu'on retrouve la plus forte concentration d'employés régis par les ententes ratifiées en 1999. Dans cette province, 303 690 employés ont obtenu un rajustement moyen de 2 %. En ce qui concerne 203 210 employés du secteur public, le rajustement de salaire moyen s'est établi à 1,5 %, tandis que dans le secteur privé 100 480 employés ont reçu des augmentations moyennes de 3,2 %. Dans le secteur privé de l'Ontario, 71 640 employés travaillant dans le secteur manufacturier ont eu droit à des augmentations de salaire moyennes de 3,6 %; il s'agissait notamment de 43,440 employés des trois grands fabricants d'automobiles qui ont obtenu un rajustement de 4,5 %. Dans les provinces de l'Atlantique, le rajustement de salaire accordé à 19 390 employés s'établit à 2 % en moyenne : dans le secteur public, 10 720 employés ont reçu 1,8 % tandis que 8 670 employés du secteur privé ont obtenu 2,2 %. Parmi ces provinces, l'Île-du-Prince-Édouard vient au premier rang avec un rajustement moyen de 2,7 % pour 2 180 employés, suivie par le Nouveau-Brunswick où 4 260 employés reçoivent 2,4 %, la Nouvelle-Écosse, 3 270 employés avec 2,1 % et Terre-Neuve, où l'on retrouve la plus forte concentration d'employés visés par les ententes ratifiées, avec 9 680 employés et un rajustement moyen de 1,6 %.

Au Québec, 113 670 employés ont négocié un rajustement s'établissant en moyenne à 1,6 %. Dans le secteur privé, 87 910 employés ont obtenu un rajustement moyen de 1,5 %, tandis que dans le secteur public 25 760 employés ont eu droit à un rajustement de 1,7 %.

C'est en Colombie-Britannique que le rajustement moyen a été le moins élevé, 71 460 employés ayant obtenu 0,8 %. Dans le secteur public, le rajustement s'est établi à 0,6 % pour 57 120 employés (36 100 employés du secteur de la santé ont eu droit à un rajustement de 0,7 %) tandis que dans le secteur privé, le rajustement s'est établi à 1,4 % pour 14 340 employés.

Rajustements de salaire par secteur

En 1999, c'est dans le secteur manufacturier que le rajustement de salaire moyen a été le plus élevé; en effet, 102 580 employés ont obtenu des augmentations de salaire de 3,2 %. L'Ontario est la province où l'on retrouve le plus grand nombre d'employés de ce secteur, soit 71 640, qui ont obtenu un rajustement de 3,6 % (ce groupe comprend 49,600 employés du secteur de la fabrication d'automobiles avec un rajustement de 4,3 %).

Dans le secteur des transports, communications et autres services publics, le rajustement de salaire moyen a été de 2,4 % pour 127 800 employés; un grand nombre de ces employés, soit 86 080, se retrouvaient dans la sphère de compétence fédérale et ont obtenu un rajustement moyen de 2,7 %.

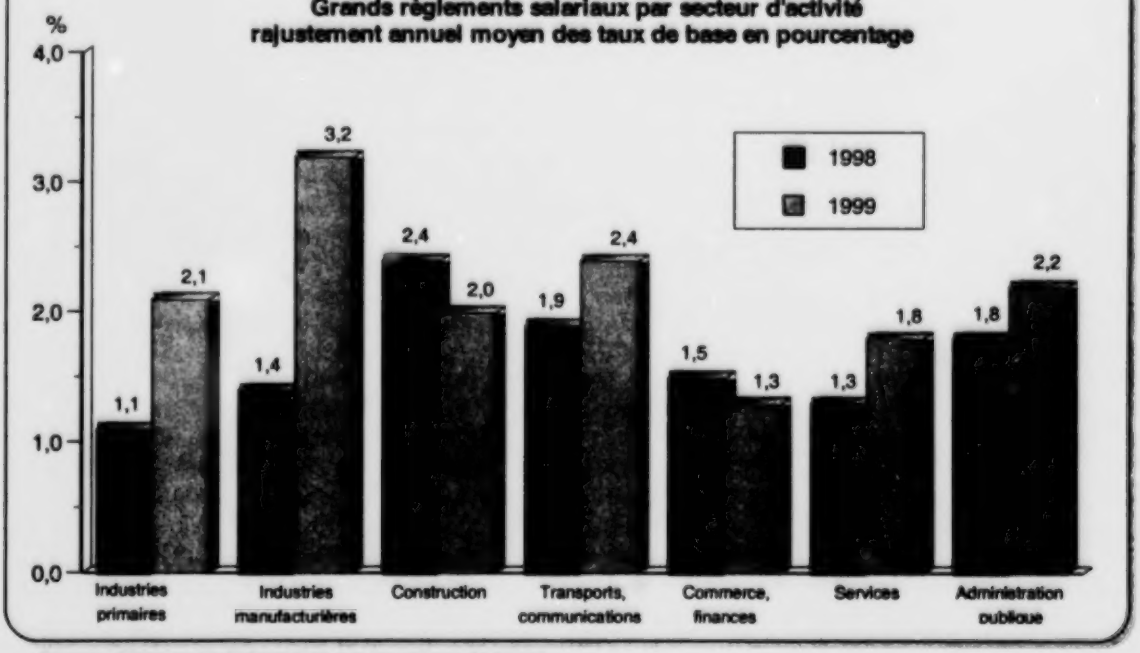
En ce qui concerne 143 920 employés de l'administration publique, le rajustement s'est établi en moyenne à 2,2 %. Parmi ces employés, 75 130 se trouvaient en Ontario et ont négocié un rajustement de 1,8 %; 55 790 autres employés travaillant dans la sphère de compétence fédérale ont eu droit à des augmentations de salaire moyennes de 2,9 %.

Dans le secteur primaire, un nombre assez peu élevé d'employés, soit 6 710, ont négocié un rajustement de salaire moyen de 2,1 % dans le cadre des ententes ratifiées en 1999.

Le rajustement de salaire prévu dans les conventions signées en 1999 dans le secteur de la construction s'établit en moyenne à 2 % pour 97 830 employés. Dans le cas de 68 910 de ces employés, qui se trouvent au Québec, une augmentation moyenne de 1,3 % a été consentie, tandis qu'en Ontario, 16 770 employés ont reçu un rajustement moyen de 2,5 %.

Graphique D

Grands règlements salariaux par secteur d'activité
rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Dans le secteur des services socioculturels, commerciaux et personnels, 301 330 employés, soit la plus forte concentration d'employés dans un groupe industriel, ont obtenu un rajustement moyen s'établissant à 1,8 % en 1999. En Ontario, où se trouvent 122 730 de ces employés (pour la plupart dans le secteur de l'éducation), le rajustement a été de 1,3 % en moyenne. Par ailleurs, dans les provinces des Prairies, 106 400 employés ont obtenu des augmentations moyennes de 3 %, tandis qu'en Colombie-Britannique, le rajustement accordé à 53 710 employés a été de 0,7 % en moyenne dans les conventions signées en 1999.

En ce qui concerne le secteur du commerce, les conventions prévoient pour 17 460 employés un rajustement de salaire moyen de 1,3 %.

Quatrième trimestre – 1999

Les principales conventions signées au cours du quatrième trimestre de 1999 prévoient un rajustement moyen du taux de salaire de base de 2,9 %. Tout au long de l'année, les rajustements moyens ont fluctué comme suit : premier trimestre, 1,5 %; deuxième trimestre, 2,4 %; troisième trimestre, 2,3 %; enfin, quatrième trimestre, 2,9 %.

Les données du quatrième trimestre se fondent sur l'examen des 59 ententes ratifiées pendant cette période pour 113 250 employés et reflètent le nombre de conventions et d'employés inférieur à la moyenne enregistrée pendant cette période. Les dernières négociations entre les mêmes parties avaient donné lieu à des conventions d'une durée d'environ 34 mois et à un rajustement moyen de 2,1 %. Ce rajustement est très proche de celui de 2.2 % prévu dans les ententes ratifiées au cours du quatrième trimestre.

Des 59 conventions signées pendant le trimestre, une seule, qui s'applique à 700 employés, prévoit un gel des salaires. La plus forte concentration d'employés, soit 64 370 ou 56,8 % de tous les employés visés par les ententes ratifiées au cours du trimestre, a eu droit à des augmentations de salaire allant de 1 % à 2,9 %. Sur une base cumulative, les deux tiers des employés (75 480) ont obtenu des augmentations allant de 1 % à 3,9 %. Un autre groupe important d'employés (35 980 ou 31,8 %) a reçu des rajustements se situant entre 4 et 4,9 %.

Les employés visés par les conventions signées au quatrième trimestre se répartissaient à peu près également entre les secteurs public et privé. Les 31 ententes ratifiées dans le secteur public prévoient un rajustement moyen de 2,1 % pour 56 240 employés, tandis que 57 010 employés du secteur privé ont obtenu des augmentations moyennes de 3,7 % dans le cadre de 28 conventions.

La plupart des employés du secteur privé (40 580) se retrouvaient dans le secteur manufacturier; ces employés ont obtenu le rajustement le plus élevé, soit 4,2 %. De ce groupe, 35 460 employés travaillaient dans le secteur de la fabrication d'automobiles et ont eu droit à des augmentations de salaire d'environ 4,5 %.

Parmi les autres secteurs d'activité, mentionnons le secteur primaire où 1 050 employés de la société Inco Ltd., au Manitoba, ont obtenu un rajustement de 2,2 %.Dans le secteur des transports, communications et services publics, 30 270 employés ont négocié un rajustement moyen de 2,1 %. Ce groupe comprenait 14 300 employés d'Hydro-Québec avec une augmentation de salaire de 1,8 %, 3 350 débardeurs de la British Columbia Maritime Employers Association avec un rajustement de 2,3 % et 3 530 employés de TELUS Communications en Alberta, avec un rajustement de 3 %. Pour ce qui concerne le secteur du commerce, 2 830 employés de la Société des alcools du Québec ont eu droit à une augmentation de salaire de 1,5 %. Par ailleurs, un rajustement s'établissant en moyenne à 2,3 % a été accordé à 14 640 employés du secteur des services socioculturels, commerciaux et personnels. Dans ce groupe, il y avait 6 020 employés du secteur

de l'éducation en Ontario, dont le rajustement allait d'un gel des salaires à des augmentations de 3 %, ce qui a donné un rajustement moyen de 2,1 %. Dans le cas de 23 880 employés du secteur de l'administration publique, le rajustement s'est établi à 2,2 % en moyenne. Ce groupe comprenait : 8 980 employés préposés à la vérification, à l'achat et au commerce pour le gouvernement du Canada, avec un rajustement de 2 % et 7 000 employés du Toronto Police Services Board avec 2,3 %. (Aucune convention n'a été signée dans le secteur de la construction au cours du quatrième trimestre de 1999.)

Tableau 3

Rajustements de salaire par région/sphère de compétence, au cours du quatrième trimestre de 1999

Région	Nombre de conventions	Nombre d'employés	Augmentation annuelle moyenne (%)
Provinces de l'Atlantique	2	1 400	2,6
Québec	8	20 550	2,1
Ontario	26	54 940	3,6
Provinces des Prairies	12	11 230	2,7
Colombie-Britannique	2	2 190	0,8
Sphère de compétence fédérale	9	22 940	2,2
Canada	59	113 250	2,9

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

PRÉVISIONS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE – 2000

En décembre de chaque année, la Direction de l'information sur les milieux de travail mène un exercice de « prévisions » pour pouvoir évaluer l'effet des salaires découlant des négociations collectives pour l'année qui s'ensuit.

Les données prévisionnelles sont élaborées à partir d'une expertise interne et externe et les prévisions individuelles sont agrégées et pondérées en fonction du nombre d'employés assujettis aux grandes conventions (visant plus de 500 employés) susceptibles d'être réglées en 2000.

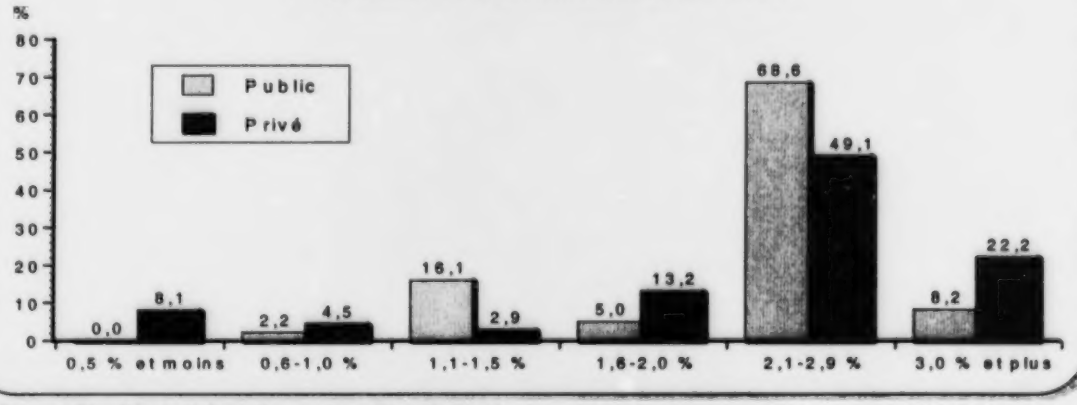
Points saillants pour 2000

Prévision du nombre de conventions signées	436	Prévision du rajustement global	2,2 %
Nombre d'employés assujettis	1 094 350	• Secteur privé	2,3 %
Prévision de l'Indice des prix à la consommation	2,1 %	• Secteur public	2,2 %

Prévision du rajustement salarial selon l'industrie

Industries manufacturières	2,5 %	Services	2,1 %
Commerce et finances	2,2 %	Construction	1,7 %
Administration publique	2,3 %	Industries primaires	2,2 %
Transports, communications et autres services publics	2,2 %	**Ensemble des industries**	**2,2 %**

Répartition des employés selon l'importance du rajustement salarial – 2000



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Prévisions d'autres sources

Conference Board du Canada (Compensation Planning Outlook, octobre 1999)		Canada Labour Views (septembre 1999)	
Global	2,2 %	Global	2,3 %
Secteur privé	2,4 %		
Secteur public	2,0 %		
Groupe-conseil Aon	2,0 %		

LES PRINCIPALES ENTENTES CONCLUES AU COURS DU QUATRIÈME TRIMESTRE DE 1999

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Industries primaires (1 convention)	**1 050**	**2,2***	**1,3**	**36**	
Inco Ltd., mineurs, Thompson (Man.)	1 050	2,2	1,3	36	2002-09-15
Industries manufacturières (17 conventions)	**40 580**	**4,2**	**3,8**	**38,8**	
Accuride Canada Inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, London (Ont.)	660	2,7	3,0	39	2003-03-13
Bowater Mersey Paper Company Limited, employés de moulin, Liverpool (N.-É.)	500	1,8	0,0	72	2004-04-30
Bridgestone/Firestone Canada Inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, Joliette (QC)	850	2,1*	3,0	72	2005-08-31
DaimlerChrysler Canada Inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, Ajax (Ont.)	680	4,5*	3,8	36	2002-09-17
DaimlerChrysler Canada Inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, Brampton (Ont.)	4 350	4,5*	3,8	36	2002-09-17
DaimlerChrysler Canada Inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, Windsor (Ont.)	8 030	4,5*	3,8	36	2002-09-17
General Motors du Canada Limitée, employés d'usine et préposés à l'entretien, Boisbriand (QC)	2 070	4,5*	3,9	36	2002-09-17
General Motors du Canada Limitée, employés d'usine et préposés à l'entretien, London (Ont.)	1 600	4,4*	3,7	36	2002-09-17
General Motors of Canada Limitée, employés d'usine et préposés à l'entretien, Oshawa (Ont.)	11 250	4,4*	3,8	36	2002-09-17
General Motors du Canada Limitée, employés d'usine et préposés à l'entretien, St. Catharines (Ont.)	5 090	4,4*	3,8	36	2002-09-17
General Motors du Canada Limitée, employés d'usine et préposés à l'entretien, Windsor (Ont.)	1 790	4,4*	3,8	36	2002-09-17
Imperial Tobacco (division d'Imasco limitée), employés d'usine et préposés à l'entretien, Guelph (Ont.)	630	3,0*	3,0	60	2004-04-14
Imperial Tobacco (division d'Imasco limitée), employés d'usine et préposés à l'entretien, Montréal et Joliette (QC)	500	3,0*	3,0	60	2004-04-14
Lear Corporation, employés d'usine et préposés à l'entretien, Windsor (Ont.)	600	4,5*	3,9	36	2002-09-17
McGregor Hosiery Mills, employés de production, Toronto (Ont.)	530	2,4	2,5	36	2002-10-22
Spruce Falls Inc., employés de moulin, Kapuskasing (Ont.)	950	1,9	0,0	72	2005-09-30
Winnipeg Free Press, division de F.P. Newspapers et division de Thomson Newspapers, employés de la presse écrite, Winnipeg (Man.)	500	2,7	2,5	36	2002-09-30

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Transports, communications et autres services publics (14 conventions)	**30 270**	**2,1**	**1,8**	**48,4**	
Agricore Cooperative Ltd., employés des élévateurs à grain, à l'échelle de la province (Man., Alb. et C.-B.)	850	1,9	2,0	25	2001-12-31
Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique, débardeurs, région côtière (C.-B.)	3 350	2,3*	1,8	48	2002-12-31
ATCO Gas, employés d'usine et préposés à l'entretien, Edmonton (Alb.)	800	3,0	3,0	36	2002-12-31
Bell Canada, vendeurs, à l'échelle de la province (QC et Ont.)	1 300	1,4	2,5	48	2003-12 31
Council of Marine Carriers, personnel non breveté, région côtière (C.-B.)	500	1,3	1,0	36	2000-09-30
Eastern Canada Car Carriers, camionneurs, à l'échelle de la province (QC et Ont.)	1 800	2,3*	2,4	36	2002-10-31
Epcor Utilities Inc., ouvriers des services publics, Edmonton (Alb.)	590	2,8	2,5	36	2001-12-29
Greyhound Canada Transportation Corporation, chauffeurs d'autobus, à l'échelle du réseau (Ont., Man., Sask., Alb., C.-B. et Territoire du Yukon)	1 480	2,0	2,0	38	2001-12-31
Hydro-Québec, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province (QC)	5 400	1,8	1,0	60	2003-12-31
Hydro-Québec, employés des services techniques, à l'échelle de la province (QC)	2 400	1,8	1,0	60	2003-12-31
Hydro-Québec, gens de métier, à l'échelle de la province (QC)	6 500	1,8	1,0	60	2003-12-31
Saskatchewan Wheat Pool, employés des élévateurs à grain, à l'échelle de la province (Ont., Man., Sask. et C.-B.)	1 150	2,5	2,8	36	2003-01-31
TELUS Communications Inc., commis et employés de bureau, à l'échelle de la province (Alb.)	3 530	3,0	4,0	32	2000-12-31
TransAlta Utilities Corporation, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province (Alb.)	620	2,2	0,0	36	2001-12-31
Commerce et finances (2 conventions)	**2 830**	**1,5**	**1,5**	**14,3**	
Société des alcools du Québec, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province (QC)	2 280	1,5	1,5	12	1999-12-31
Société des alcools du Québec, employés d'entrepôt, à l'échelle de la province (QC)	550	1,5	1,5	24	2000-12-31

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Services socioculturels, commerciaux et personnels (15 conventions)	**14 640**	**2,3**	**2,4**	**29,0**	
Conseil des commissaires d'écoles du district scolaire nº 43, commis et employés de bureau, Coquitlam (C.-B.)	1 090	0,5	0,0	36	2001-12-31
Conseil scolaire de Calgary, commis et employés de bureau, Calgary (Alb.)	2 130	3,2	3,0	36	2001-12-31
Conseil scolaire du district d'Ottawa-Carleton, employés d'usine et préposés à l'entretien, Ottawa (Ont.)	700	0,0	0,0	24	2001-08-31
Conseil scolaire du district de Peel, enseignants suppléants, Mississauga (Ont.)	510	1,9	0,0	30	2000-06-30
Conseil scolaire du district de Trillium Lakelands, enseignants à l'élémentaire, Lindsay (Ont.)	810	1,6	0,0	24	2000-08-31
Division scolaire nº 2 de St. James-Assiniboia, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, St. James-Assiniboia (Man.)	650	2,0	2,0	24	2000-06-30
Division scolaire nº 73 de Chinook's Edge, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Red Deer (Alb.)	580	3,1	2,0	36	2000-08-31
École publique de Red Deer, district nº 104, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Red Deer (Alb.)	520	4,6	4,6	12	2000-08-31
Gouvernement de l'Alberta, professionnels des soins de santé et de bien-être, à l'échelle de la province (Alb.)	710	2,3	2,4	24	1999-08-31
Regional Health Authorities of Prince Edward Island, infirmiers(ières), à l'échelle de la province (Î.-P.-É.)	900	3,0	6,7	36	2002-03-31
Saskatchewan Association of Health Organizations, professionnels des soins de santé et de bien-être, à l'échelle de la province (Sask.)	2 040	1,8	2,0	39	2001-03-31
Université York, chargés de cours, Toronto (Ont.)	700	2,8	2,8	12	2000-08-31
Université York, chargés de cours, Toronto (Ont.)	1 200	2,8	2,8	12	2000-08-31
Université York, professeurs, Toronto (Ont.)	1 100	2,0	2,5	24	2001-04-30
University of Western Ontario, chargés de cours, London (Ont.)	1 000	3,0	4,1	36	2002-08-31
Administration publique (10 conventions)	**23 880**	**2,2**	**2,2**	**23,1**	
Conseil des commissaires de police de Toronto, agents en formation, Toronto (Ont.)	1 000	2,3	2,0	36	2001-12-31
Conseil des commissaires de police de Toronto, agents de police, Toronto (Ont.)	5 100	2,3	2,0	36	2001-12-31
Conseil des commissaires de police de Toronto, commis et employés de bureau, Toronto (Ont.)	900	2,3	2,0	36	2001-12-31
District de Saanich, employés d'intérieur et d'extérieur, Saanich (C.-B.)	1 100	1,0	1,1	36	2001-12-31
Gouvernement du Canada, agents de commerce, à l'échelle du Canada	8 980	2,0	2,0	12	2000-06-21

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Administration publique (suite)					
Municipalité régionale d'Ottawa-Carleton, employés d'intérieur et d'extérieur, Ottawa (Ont.)	3 100	2,3	3,0	18	2000-12-31
Ville d'Ottawa, employés d'intérieur et d'extérieur, Ottawa (Ont.)	1 400	2,5	2,5	12	2000-12-31
Ville d'Ottawa, pompiers, Ottawa (Ont.)	560	2,7	4,0	36	2001-12-31
Ville de Calgary, pompiers, Calgary (Alb.)	1 040	3,0	3,0	24	1999-12-31
Ville de Kingston, employés d'intérieur et d'extérieur, Kingston (Ont.)	700	1,7	0,0	48	2001-12-31
Conventions avec clause d'IVC (15 conventions)	**43 640**	**4,1**	**3,5**	**38,2**	
Conventions sans clause d'IVC (44 conventions)	**69 610**	**2,1**	**2,0**	**34,8**	
Toutes les conventions (59 conventions)	**113 250**	**2,9**	**2,6**	**36,1**	

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Le Bulletin de la négociation collective, une publication mensuelle, comprend une liste à jour des sommaires des principales ententes mentionnées ci-dessus.

Vous pouvez vous procurer des copies de ces sommaires d'ententes en appelant la Direction de l'information sur les milieux de travail, au 1-800-567-6866 ou le Service à la clientèle au (819) 997-3117.

*INDEX DES TABLEAUX**

Page

Tableau A-1 — Rajustements salariaux des taux de base, nombre de conventions et de travailleurs visés, selon l'année et le trimestre 27

Tableau A-2 — Rajustements salariaux des taux de base, selon la période d'entrée, quatrième trimestre de 1999 28

Tableau B-1 — Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre 29

Tableau B-2 — Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre 30

Tableau B-3 — Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, selon la durée de la convention, avec ou sans clause d'IVC, quatrième trimestre de 1999 32

Tableau B-4 — Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, quatrième trimestre de 1999 34

Tableau C-1 — Rajustements salariaux des taux de base, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre 35

Tableau C-2 — Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre 36

Tableau D — Grands règlements salariaux, selon les secteurs public et privé, selon l'année et le trimestre 38

Tableau E — Indicateurs économiques choisis, selon l'année et le trimestre 39

Notes techniques 40

* On chiffre les formules d'indemnité de vie chère (IVC) à partir des données courantes sur l'indice des prix à la consommation (IPC) et, si nécessaire, d'un IPC projeté de 2 %. Consultez les notes techniques pour de plus amples détails sur le calcul des IVC ainsi que pour obtenir la définition des diverses ventilations utilisées dans les tableaux qui suivent.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Tableau A-1

Rajustements salariaux des taux de base, nombre de conventions et de travailleurs visés, selon l'année et le trimestre

	1997	1998	1999	1999			
				1	2	3	4
Toutes les industries							
Rajustements salariaux (en %)	1,5	1,6	2,2	1,5	2,4	2,3	2,9
Nombre de conventions	381	396	354	105	119	71	59
Nombre de travailleurs ('000)	695,4	916,9	797,6	245,9	263,8	174,7	113,3
Secteur privé							
Rajustements salariaux (en %)	1,8	1,8	2,6	2,2	2,4	2,3	3,7
Nombre de conventions	160	177	148	28	53	39	28
Nombre de travailleurs ('000)	324,1	270,8	299,3	54,2	63,1	125,0	57,0
Secteur public							
Rajustements salariaux (en %)	1,1	1,6	1,9	1,3	2,4	2,4	2,1
Nombre de conventions	221	219	206	77	66	32	31
Nombre de travailleurs ('000)	371,3	646,1	498,3	191,7	200,7	49,7	56,2
Compétence fédérale							
Rajustements salariaux (en %)	3,2	2,2	2,9	2,1	3,7	2,1	2,0
Nombre de conventions	1	16	10	3	5	1	1
Nombre de travailleurs ('000)	8,7	124,2	53,2	15,0	28,7	0,5	9,0
Sociétés de la couronne							
Rajustements salariaux (en %)	1,4	2,2	2,3	-	2,5	1,6	-
Nombre de conventions	8	7	6	-	5	1	-
Nombre de travailleurs ('000)	65,4	9,3	19,8	-	16,6	3,2	-
Administration provinciale							
Rajustements salariaux (en %)	1,1	1,7	1,6	1,6	1,4	1,6	1,5
Nombre de conventions	26	30	21	15	2	2	2
Nombre de travailleurs ('000)	45,1	112,2	73,9	58,4	7,3	5,4	2,8
Administration locale							
Rajustements salariaux (en %)	1,2	1,5	2,2	2,3	1,8	2,3	2,3
Nombre de conventions	34	32	32	9	5	9	9
Nombre de travailleurs ('000)	43,8	48,3	42,7	6,8	7,9	13,2	14,9
Éducation, santé et bien-être							
Rajustements salariaux (en %)	1,0	1,3	1,8	0,9	2,3	2,7	2,3
Nombre de conventions	148	132	125	45	47	18	15
Nombre de travailleurs ('000)	203,9	350,0	283,3	103,7	138,6	26,4	14,6
Services publics							
Rajustements salariaux (en %)	1,6	1,4	2,1	2,4	2,4	2,7	1,8
Nombre de conventions	4	2	12	5	2	1	4
Nombre de travailleurs ('000)	4,4	2,1	25,3	7,8	1,7	1,0	14,9

Tableau A-1

Rajustements salariaux des taux de base, nombre de conventions et de travailleurs visés, selon l'année et le trimestre

	1997	1998	1999	1999			
				1	2	3	4
Toutes les industries							
Rajustements salariaux (en %)	1,5	1,6	2,2	1,5	2,4	2,3	2,9
Nombre de conventions	381	396	354	105	119	71	59
Nombre de travailleurs ('000)	695,4	916,9	797,6	245,9	263,8	174,7	113,3
Secteur privé							
Rajustements salariaux (en %)	1,8	1,8	2,6	2,2	2,4	2,3	3,7
Nombre de conventions	160	177	148	28	53	39	28
Nombre de travailleurs ('000)	324,1	270,8	299,3	54,2	63,1	125,0	57,0
Secteur public							
Rajustements salariaux (en %)	1,1	1,6	1,9	1,3	2,4	2,4	2,1
Nombre de conventions	221	219	206	77	66	32	31
Nombre de travailleurs ('000)	371,3	646,1	498,3	191,7	200,7	49,7	56,2
Compétence fédérale							
Rajustements salariaux (en %)	3,2	2,2	2,9	2,1	3,7	2,1	2,0
Nombre de conventions	1	16	10	3	5	1	1
Nombre de travailleurs ('000)	8,7	124,2	53,2	15,0	28,7	0,5	9,0
Sociétés de la couronne							
Rajustements salariaux (en %)	1,4	2,2	2,3	-	2,5	1,6	-
Nombre de conventions	8	7	6	-	5	1	-
Nombre de travailleurs ('000)	65,4	9,3	19,8	-	16,6	3,2	-
Administration provinciale							
Rajustements salariaux (en %)	1,1	1,7	1,6	1,6	1,4	1,6	1,5
Nombre de conventions	26	30	21	15	2	2	2
Nombre de travailleurs ('000)	45,1	112,2	73,9	58,4	7,3	5,4	2,8
Administration locale							
Rajustements salariaux (en %)	1,2	1,5	2,2	2,3	1,8	2,3	2,3
Nombre de conventions	34	32	32	9	5	9	9
Nombre de travailleurs ('000)	43,8	48,3	42,7	6,8	7,9	13,2	14,9
Éducation, santé et bien-être							
Rajustements salariaux (en %)	1,0	1,3	1,8	0,9	2,3	2,7	2,3
Nombre de conventions	148	132	125	45	47	18	15
Nombre de travailleurs ('000)	203,9	350,0	283,3	103,7	138,6	26,4	14,6
Services publics							
Rajustements salariaux (en %)	1,6	1,4	2,1	2,4	2,4	2,7	1,8
Nombre de conventions	4	2	12	5	2	1	4
Nombre de travailleurs ('000)	4,4	2,1	25,3	7,8	1,7	1,0	14,9

Tableau A-2

Rajustements salariaux des taux de base, selon la période d'entrée, quatrième trimestre 1999

Secteur/ durée de la convention	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Rajust. 1re année	Rajust. 2e année	Rajust. 3e année	Rajust. 4e année	Rajustement annuel moyen	Durée moyenne de la conv.
		('000)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en mois)
Toutes les industries								
17 mois ou moins	6	15,1	2,2	-	-	-	2,2	12,0
18-29 mois	9	9,5	2,2	1,5	-	-	2,0	22,1
30-41 mois	33	65,6	3,2	3,7	3,6	-	3,5	35,9
42 mois ou plus	11	23,1	1,3	2,1	2,1	2,2	1,9	58,4
Toutes les conventions	59	113,3	2,6	3,1	3,2	2,2	2,9	36,1
Secteur privé								
17 mois ou moins	-	-	-	-	-	-	-	-
18-29 mois	1	0,9	2,0	2,0	-	-	1,9	25,0
30-41 mois	20	48,1	3,5	4,2	4,1	-	3,9	35,7
42 mois ou plus	7	8,1	1,9	2,2	2,2	2,5	2,1	56,5
Toutes les conventions	28	57,0	3,3	3,8	3,8	2,5	3,7	38,5
Secteur public								
17 mois ou moins	6	15,1	2,2	-	-	-	2,2	12,0
18-29 mois	8	8,7	2,2	1,5	-	-	2,0	21,9
30-41 mois	13	17,5	2,3	2,3	2,3	-	2,3	36,2
42 mois ou plus	4	15,0	1,0	2,0	2,0	2,0	1,8	59,4
Toutes les conventions	31	56,2	1,9	2,0	2,2	2,0	2,1	33,7
Compétence fédérale								
17 mois ou moins	1	9,0	2,0	-	-	-	2,0	12,0
18-29 mois	-	-	-	-	-	-	-	-
30-41 mois	-	-	-	-	-	-	-	-
42 mois ou plus	-	-	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	1	9,0	2,0	-	-	-	2,0	12,0
Sociétés de la couronne								
17 mois ou moins	-	-	-	-	-	-	-	-
18-29 mois	-	-	-	-	-	-	-	-
30-41 mois	-	-	-	-	-	-	-	-
42 mois ou plus	-	-	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	-	-	-	-	-
Administration provinciale								
17 mois ou moins	1	2,3	1,5	-	-	-	1,5	12,0
18-29 mois	1	0,6	1,5	1,5	-	-	1,5	24,0
30-41 mois	-	-	-	-	-	-	-	-
42 mois ou plus	-	-	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	2	2,8	1,5	1,5	-	-	1,5	14,3
Administration locale								
17 mois ou moins	1	1,4	2,5	-	-	-	2,5	12,0
18-29 mois	2	4,1	3,0	1,1	-	-	2,5	19,5
30-41 mois	5	8,7	2,0	2,0	2,5	-	2,2	36,0
42 mois ou plus	1	0,7	0,0	2,8	2,0	2,0	1,7	48,0
Toutes les conventions	9	14,9	2,2	1,8	2,5	2,0	2,3	29,7
Éducation, santé et bien-être								
17 mois ou moins	3	2,4	3,2	-	-	-	3,2	12,0
18-29 mois	5	4,0	1,4	1,8	-	-	1,6	24,0
30-41 mois	7	8,3	2,6	2,6	2,0	-	2,4	36,4
42 mois ou plus	-	-	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	15	14,6	2,4	2,3	2,0	-	2,3	29,0
Services publics								
17 mois ou moins	-	-	-	-	-	-	-	-
18-29 mois	-	-	-	-	-	-	-	-
30-41 mois	1	0,6	2,5	3,0	3,0	-	2,8	36,0
42 mois ou plus	3	14,3	1,0	2,0	2,0	2,0	1,8	60,0
Toutes les conventions	4	14,9	1,1	2,0	2,0	2,0	1,8	59,0

Tableau B-1

Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	1997	1998	1999	1999			
				1	2	3	4
	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)
Toutes les industries							
Conventions sans clause d'IVC	1,4	1,6	2,0	1,5	2,5	2,1	2,1
Conventions avec clause d'IVC	1,7	2,5	3,2	2,0	2,0	3,9	4,1
Toutes les conventions	1,5	1,6	2,2	1,5	2,4	2,3	2,9
Industries primaires							
Conventions sans clause d'IVC	1,9	1,1	1,8	-	2,7	0,9	-
Conventions avec clause d'IVC	1,8	-	2,3	-	2,4	2,3	2,2
Toutes les conventions	1,8	1,1	2,1	-	2,6	1,6	2,2
Industries manufacturières							
Conventions sans clause d'IVC	2,1	0,9	1,8	1,4	1,9	2,0	2,3
Conventions avec clause d'IVC	2,7	2,7	3,8	2,1	2,5	4,0	4,3
Toutes les conventions	2,3	1,4	3,2	1,6	2,2	3,3	4,2
Construction							
Conventions sans clause d'IVC	1,6	2,4	2,0	2,5	5,3	1,4	-
Conventions avec clause d'IVC	-	2,9	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	1,6	2,4	2,0	2,5	5,3	1,4	-
Transports, communications et autres services publics							
Conventions sans clause d'IVC	1,7	1,9	2,5	2,0	2,6	3,3	2,1
Conventions avec clause d'IVC	1,5	1,9	2,2	1,7	2,0	3,6	2,3
Toutes les conventions	1,6	1,9	2,4	2,0	2,3	3,3	2,1
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières							
Conventions sans clause d'IVC	1,7	1,5	1,6	2,4	1,4	1,9	1,5
Conventions avec clause d'IVC	1,6	2,8	0,6	-	0,6	-	-
Toutes les conventions	1,7	1,5	1,3	2,4	1,0	1,9	1,5
Services socioculturels, commerciaux et personnels							
Conventions sans clause d'IVC	1,0	1,3	1,8	0,9	2,3	2,4	2,3
Conventions avec clause d'IVC	1,6	0,9	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	1,0	1,3	1,8	0,9	2,3	2,4	2,3
Administration publique							
Conventions sans clause d'IVC	1,3	1,8	2,2	1,7	3,2	2,2	2,2
Conventions avec clause d'IVC	-	-	2,3	-	2,3	-	-
Toutes les conventions	1,3	1,8	2,2	1,7	3,1	2,2	2,2

Tableau B-1

Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	1997	1998	1999	1999			
				1	2	3	4
	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)
Toutes les industries							
Conventions sans clause d'IVC	1,4	1,6	2,0	1,5	2,5	2,1	2,1
Conventions avec clause d'IVC	1,7	2,5	3,2	2,0	2,0	3,9	4,1
Toutes les conventions	1,5	1,6	2,2	1,5	2,4	2,3	2,9
Industries primaires							
Conventions sans clause d'IVC	1,9	1,1	1,8	-	2,7	0,9	-
Conventions avec clause d'IVC	1,8	-	2,3	-	2,4	2,3	2,2
Toutes les conventions	1,8	1,1	2,1	-	2,6	1,6	2,2
Industries manufacturières							
Conventions sans clause d'IVC	2,1	0,9	1,8	1,4	1,9	2,0	2,3
Conventions avec clause d'IVC	2,7	2,7	3,8	2,1	2,5	4,0	4,3
Toutes les conventions	2,3	1,4	3,2	1,6	2,2	3,3	4,2
Construction							
Conventions sans clause d'IVC	1,6	2,4	2,0	2,5	5,3	1,4	-
Conventions avec clause d'IVC	-	2,9	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	1,6	2,4	2,0	2,5	5,3	1,4	-
Transports, communications et autres services publics							
Conventions sans clause d'IVC	1,7	1,9	2,5	2,0	2,6	3,3	2,1
Conventions avec clause d'IVC	1,5	1,9	2,2	1,7	2,0	3,6	2,3
Toutes les conventions	1,6	1,9	2,4	2,0	2,3	3,3	2,1
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières							
Conventions sans clause d'IVC	1,7	1,5	1,6	2,4	1,4	1,9	1,5
Conventions avec clause d'IVC	1,6	2,8	0,6	-	0,6	-	-
Toutes les conventions	1,7	1,5	1,3	2,4	1,0	1,9	1,5
Services socioculturels, commerciaux et personnels							
Conventions sans clause d'IVC	1,0	1,3	1,8	0,9	2,3	2,4	2,3
Conventions avec clause d'IVC	1,6	0,9	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	1,0	1,3	1,8	0,9	2,3	2,4	2,3
Administration publique							
Conventions sans clause d'IVC	1,3	1,8	2,2	1,7	3,2	2,2	2,2
Conventions avec clause d'IVC	-	-	2,3	-	2,3	-	-
Toutes les conventions	1,3	1,8	2,2	1,7	3,1	2,2	2,2

Tableau B-2

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	1997		1998		1999	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
		('000)		('000)		('000)
Toutes les industries						
Conventions sans clause d'IVC	345	583,4	360	883,8	309	691,5
Conventions avec clause d'IVC	36	112,0	36	33,1	45	106,1
Toutes les conventions	381	695,4	396	916,9	354	797,6
Industries primaires						
Conventions sans clause d'IVC	3	2,3	2	1,8	4	2,9
Conventions avec clause d'IVC	5	8,3	-	-	4	3,8
Toutes les conventions	8	10,6	2	1,8	8	6,7
Industries manufacturières						
Conventions sans clause d'IVC	42	50,2	48	61,3	43	31,8
Conventions avec clause d'IVC	20	22,1	26	24,4	29	70,8
Toutes les conventions	62	72,3	74	85,7	72	102,6
Construction						
Conventions sans clause d'IVC	32	104,8	45	93,8	21	97,8
Conventions avec clause d'IVC	-	-	3	2,2	-	-
Toutes les conventions	32	104,8	48	96,0	21	97,8
Transports, communications et autres services publics						
Conventions sans clause d'IVC	27	67,6	39	80,4	44	102,2
Conventions avec clause d'IVC	5	59,5	3	4,0	10	25,6
Toutes les conventions	32	127,1	42	84,4	54	127,8
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières						
Conventions sans clause d'IVC	29	56,2	16	25,0	11	12,3
Conventions avec clause d'IVC	4	18,7	1	0,8	1	5,2
Toutes les conventions	33	74,9	17	25,8	12	17,5
Services socioculturels, commerciaux et personnels						
Conventions sans clause d'IVC	165	229,4	148	373,8	140	301,3
Conventions avec clause d'IVC	2	3,4	3	1,7	-	-
Toutes les conventions	167	232,9	151	375,5	140	301,3
Administration publique						
Conventions sans clause d'IVC	47	72,9	62	247,8	46	143,3
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	1	0,7
Toutes les conventions	47	72,9	62	247,8	47	143,9

Tableau B-2 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	1999							
	1		2		3		4	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
		('000)		('000)		('000)		('000)
Toutes les industries								
Conventions sans clause d'IVC	100	241,4	104	227,1	61	153,4	44	69,6
Conventions avec clause d'IVC	5	4,5	15	36,7	10	21,3	15	43,6
Toutes les conventions	105	245,9	119	263,8	71	174,7	59	113,3
Industries primaires								
Conventions sans clause d'IVC	-	-	2	1,5	2	1,4	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	1	1,4	2	1,4	1	1,1
Toutes les conventions	-	-	3	2,9	4	2,8	1	1,1
Industries manufacturières								
Conventions sans clause d'IVC	10	6,8	19	12,7	9	9,1	5	3,1
Conventions avec clause d'IVC	3	2,9	9	12,8	5	17,7	12	37,4
Toutes les conventions	13	9,7	28	25,5	14	26,8	17	40,6
Construction								
Conventions sans clause d'IVC	10	29,5	7	6,7	4	61,7	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	10	29,5	7	6,7	4	61,7	-	-
Transports, communications et autres services publics								
Conventions sans clause d'IVC	11	30,4	11	18,6	10	28,1	12	25,1
Conventions avec clause d'IVC	2	1,6	3	16,7	3	2,2	2	5,2
Toutes les conventions	13	32,0	14	35,2	13	30,3	14	30,3
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières								
Conventions sans clause d'IVC	2	1,5	5	6,1	2	1,9	2	2,8
Conventions avec clause d'IVC	-	-	1	5,2	-	-	-	-
Toutes les conventions	2	1,5	6	11,3	2	1,9	2	2,8
Services socioculturels, commerciaux et personnels								
Conventions sans clause d'IVC	47	105,4	51	141,2	27	40,2	15	14,6
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	47	105,4	51	141,2	27	40,2	15	14,6
Administration publique								
Conventions sans clause d'IVC	20	67,9	9	40,4	7	11,1	10	23,9
Conventions avec clause d'IVC	-	-	1	0,7	-	-	-	-
Toutes les conventions	20	67,9	10	41,1	7	11,1	10	23,9

Tableau B-2 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	1999							
	1		2		3		4	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)
Toutes les industries								
Conventions sans clause d'IVC	100	241,4	104	227,1	61	153,4	44	69,6
Conventions avec clause d'IVC	5	4,5	15	36,7	10	21,3	15	43,6
Toutes les conventions	105	245,9	119	263,8	71	174,7	59	113,3
Industries primaires								
Conventions sans clause d'IVC	-	-	2	1,5	2	1,4	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	1	1,4	2	1,4	1	1,1
Toutes les conventions	-	-	3	2,9	4	2,8	1	1,1
Industries manufacturières								
Conventions sans clause d'IVC	10	6,8	19	12,7	9	9,1	5	3,1
Conventions avec clause d'IVC	3	2,9	9	12,8	5	17,7	12	37,4
Toutes les conventions	13	9,7	28	25,5	14	26,8	17	40,6
Construction								
Conventions sans clause d'IVC	10	29,5	7	6,7	4	61,7	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	10	29,5	7	6,7	4	61,7	-	-
Transports, communications et autres services publics								
Conventions sans clause d'IVC	11	30,4	11	18,6	10	28,1	12	25,1
Conventions avec clause d'IVC	2	1,6	3	16,7	3	2,2	2	5,2
Toutes les conventions	13	32,0	14	35,2	13	30,3	14	30,3
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières								
Conventions sans clause d'IVC	2	1,5	5	6,1	2	1,9	2	2,8
Conventions avec clause d'IVC	-	-	1	5,2	-	-	-	-
Toutes les conventions	2	1,5	6	11,3	2	1,9	2	2,8
Services socioculturels, commerciaux et personnels								
Conventions sans clause d'IVC	47	105,4	51	141,2	27	40,2	15	14,6
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	47	105,4	51	141,2	27	40,2	15	14,6
Administration publique								
Conventions sans clause d'IVC	20	67,9	9	40,4	7	11,1	10	23,9
Conventions avec clause d'IVC	-	-	1	0,7	-	-	-	-
Toutes les conventions	20	67,9	10	41,1	7	11,1	10	23,9

Tableau B-3

Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, selon la durée de la convention, avec ou sans clause d'IVC, quatrième trimestre 1999

	17 mois ou moins			18-29 mois		
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Rajustement annuel moyen (en %)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Rajustement annuel moyen (en %)
Toutes les industries						
Conventions sans clause d'IVC	6	15,1	2,2	9	9,5	2,0
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	6	15,1	2,2	9	9,5	2,0
Industries primaires						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	-	-	-
Industries manufacturières						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	-	-	-
Construction						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	-	-	-
Transports, communications et autres services publics						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	1	0,9	1,9
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	1	0,9	1,9
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières						
Conventions sans clause d'IVC	1	2,3	1,5	1	0,6	1,5
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	1	2,3	1,5	1	0,6	1,5
Services socioculturels, commerciaux et personnels						
Conventions sans clause d'IVC	3	2,4	3,2	5	4,0	1,6
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	3	2,4	3,2	5	4,0	1,6
Administration publique						
Conventions sans clause d'IVC	2	10,4	2,1	2	4,1	2,5
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	2	10,4	2,1	2	4,1	2,5

Tableau B-3 (suite)

Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, selon la durée de la convention, avec ou sans clause d'IVC, quatrième trimestre 1999

	30-41 mois			42 mois ou plus		
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Rajustement annuel moyen	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Rajustement annuel moyen
		('000)	(en %)		('000)	(en %)
Toutes les industries						
Conventions sans clause d'IVC	22	27,3	2,4	7	17,8	1,8
Conventions avec clause d'IVC	11	38,3	4,3	4	5,3	2,4
Toutes les conventions	33	65,6	3,5	11	23,1	1,9
Industries primaires						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	1	1,1	2,2	-	-	-
Toutes les conventions	1	1,1	2,2	-	-	-
Industries manufacturières						
Conventions sans clause d'IVC	3	1,7	2,6	2	1,5	1,9
Conventions avec clause d'IVC	9	35,5	4,4	3	2,0	2,6
Toutes les conventions	12	37,2	4,4	5	3,4	2,3
Construction						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	-	-	-
Transports, communications et autres services publics						
Conventions sans clause d'IVC	7	8,7	2,6	4	15,6	1,8
Conventions avec clause d'IVC	1	1,8	2,3	1	3,4	2,3
Toutes les conventions	8	10,5	2,6	5	19,0	1,9
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	-	-	-
Services socioculturels, commerciaux et personnels						
Conventions sans clause d'IVC	7	8,3	2,4	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	7	8,3	2,4	-	-	-
Administration publique						
Conventions sans clause d'IVC	5	8,7	2,2	1	0,7	1,7
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	5	8,7	2,2	1	0,7	1,7

Tableau B-4

Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, quatrième trimestre 1999

	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Rajustement annuel moyen	Rajust. 1re année	Durée moyenne de la conv.
		('000)	(en %)	(en %)	(en mois)
Toutes les industries					
Conventions sans clause d'IVC	44	69,6	2,1	2,0	34,8
Conventions avec clause d'IVC	15	43,6	4,1	3,5	38,2
Toutes les conventions	59	113,3	2,9	2,6	36,1
Industries primaires					
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	1	1,1	2,2	1,3	36,0
Toutes les conventions	1	1,1	2,2	1,3	36,0
Industries manufacturières					
Conventions sans clause d'IVC	5	3,1	2,3	1,5	53,3
Conventions avec clause d'IVC	12	37,4	4,3	3,8	37,5
Toutes les conventions	17	40,6	4,2	3,6	38,8
Construction					
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	-	-
Transports, communications et autres services publics					
Conventions sans clause d'IVC	12	25,1	2,1	1,8	49,3
Conventions avec clause d'IVC	2	5,2	2,3	2,0	43,8
Toutes les conventions	14	30,3	2,1	1,8	48,4
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières					
Conventions sans clause d'IVC	2	2,8	1,5	1,5	14,3
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	2	2,8	1,5	1,5	14,3
Services socioculturels, commerciaux et personnels					
Conventions sans clause d'IVC	15	14,6	2,3	2,4	29,0
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	15	14,6	2,3	2,4	29,0
Administration publique					
Conventions sans clause d'IVC	10	23,9	2,2	2,2	23,1
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	10	23,9	2,2	2,2	23,1

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Tableau C-1

Rajustements salariaux des taux de base, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	1997	1998	1999	1999			
				1	2	3	4
	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)
Tous les secteurs							
CANADA	1,5	1,6	2,2	1,5	2,4	2,3	2,1
Atlantique	1,1	1,9	2,0	2,3	1,6	2,4	2,6
Terre-Neuve	1,7	1,3	1,6	1,5	1,6	2,2	-
Île-du-Prince-Édouard	-	2,1	2,7	2,8	2,3	-	3,0
Nouvelle-Écosse	2,0	2,5	2,1	4,5	-	1,5	1,8
Nouveau-Brunswick	0,7	1,5	2,4	-	1,6	3,6	-
Québec	1,3	1,0	1,6	1,3	1,4	1,5	2,1
Ontario	1,1	1,6	2,0	1,4	1,6	3,0	3,6
Prairies	2,0	2,4	3,1	3,2	3,1	3,0	2,7
Manitoba	1,1	1,4	2,5	1,5	2,8	2,2	2,3
Saskatchewan	0,9	1,8	2,2	2,6	1,7	3,5	1,8
Alberta	2,4	3,0	4,0	4,3	4,3	3,3	3,0
Colombie-Britannique	1,3	0,7	0,8	0,7	0,5	1,3	0,8
Plus d'une province	3,0	1,7	2,8	1,8	3,4	-	-
Fédérale	1,8	2,1	2,8	2,0	3,1	3,4	2,2
Secteur public							
CANADA	1,1	1,6	1,9	1,3	2,4	2,4	2,1
Atlantique	1,0	1,9	1,8	2,5	1,3	1,9	3,0
Terre-Neuve	2,1	1,3	1,3	1,4	1,3	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	2,1	2,9	2,8	-	-	3,0
Nouvelle-Écosse	1,8	2,6	2,3	4,5	-	1,4	-
Nouveau-Brunswick	0,8	1,5	3,2	-	-	3,2	-
Québec	1,3	1,1	1,7	1,9	1,1	1,1	1,8
Ontario	0,6	1,3	1,5	1,2	1,4	2,2	2,3
Prairies	1,7	2,2	2,9	2,4	3,1	2,9	2,7
Manitoba	1,0	1,2	2,5	1,5	2,8	1,8	2,0
Saskatchewan	0,9	1,8	2,3	2,6	1,8	3,5	1,8
Alberta	2,2	2,6	3,8	2,7	4,1	3,3	3,1
Colombie-Britannique	0,6	0,7	0,6	0,7	0,4	0,7	0,8
Plus d'une province	-	-	-	-	-	-	-
Fédérale	1,6	2,2	2,7	2,0	3,2	1,9	2,0
Secteur privé							
CANADA	1,8	1,8	2,6	2,2	2,4	2,3	3,7
Atlantique	1,2	1,8	2,2	1,8	2,0	2,9	1,8
Terre-Neuve	1,7	1,9	2,2	1,8	2,4	2,2	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	2,3	-	2,3	-	-
Nouvelle-Écosse	2,1	1,8	1,8	-	-	1,8	1,8
Nouveau-Brunswick	0,4	1,6	2,3	-	1,6	3,8	-
Québec	1,3	0,9	1,5	1,2	1,7	1,5	3,7
Ontario	1,9	2,0	3,2	2,2	2,0	3,8	4,3
Prairies	2,5	3,2	3,9	6,1	3,3	4,2	2,5
Manitoba	1,8	1,6	3,1	-	2,6	4,2	2,4
Saskatchewan	1,2	1,1	0,9	-	0,9	-	-
Alberta	2,6	4,6	5,1	6,1	4,9	-	2,6
Colombie-Britannique	1,6	1,5	1,4	2,0	1,2	1,3	-
Plus d'une province	3,0	1,7	2,8	1,8	3,4	-	-
Fédérale	2,1	1,7	2,8	1,9	2,7	3,8	2,3

Tableau C-1

Rajustements salariaux des taux de base, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	1997	1998	1999	1999			
				1	2	3	4
	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)
Tous les secteurs							
CANADA	1,5	1,6	2,2	1,5	2,4	2,3	2,9
Atlantique	1,1	1,9	2,0	2,3	1,6	2,4	2,6
Terre-Neuve	1,7	1,3	1,6	1,5	1,6	2,2	-
Île-du-Prince-Édouard	-	2,1	2,7	2,8	2,3	-	3,0
Nouvelle-Écosse	2,0	2,5	2,1	4,5	-	1,5	1,8
Nouveau-Brunswick	0,7	1,5	2,4	-	1,6	3,6	-
Québec	1,3	1,0	1,6	1,3	1,4	1,5	2,1
Ontario	1,1	1,6	2,0	1,4	1,6	3,0	3,6
Prairies	2,0	2,4	3,1	3,2	3,1	3,0	2,7
Manitoba	1,1	1,4	2,5	1,5	2,8	2,2	2,3
Saskatchewan	0,9	1,8	2,2	2,6	1,7	3,5	1,8
Alberta	2,4	3,0	4,0	4,3	4,3	3,3	3,0
Colombie-Britannique	1,3	0,7	0,8	0,7	0,5	1,3	0,8
Plus d'une province	3,0	1,7	2,8	1,8	3,4	-	-
Fédérale	1,8	2,1	2,8	2,0	3,1	3,4	2,2
Secteur public							
CANADA	1,1	1,6	1,9	1,3	2,4	2,4	2,1
Atlantique	1,0	1,9	1,8	2,5	1,3	1,9	3,0
Terre-Neuve	2,1	1,3	1,3	1,4	1,3	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	2,1	2,9	2,8	-	-	3,0
Nouvelle-Écosse	1,8	2,6	2,3	4,5	-	1,4	-
Nouveau-Brunswick	0,8	1,5	3,2	-	-	3,2	-
Québec	1,3	1,1	1,7	1,9	1,1	1,1	1,8
Ontario	0,6	1,3	1,5	1,2	1,4	2,2	2,3
Prairies	1,7	2,2	2,9	2,4	3,1	2,9	2,7
Manitoba	1,0	1,2	2,5	1,5	2,8	1,8	2,0
Saskatchewan	0,9	1,8	2,3	2,6	1,8	3,5	1,8
Alberta	2,2	2,6	3,8	2,7	4,1	3,3	3,1
Colombie-Britannique	0,6	0,7	0,6	0,7	0,4	0,7	0,8
Plus d'une province	-	-	-	-	-	-	-
Fédérale	1,6	2,2	2,7	2,0	3,2	1,9	2,0
Secteur privé							
CANADA	1,8	1,8	2,6	2,2	2,4	2,3	3,7
Atlantique	1,2	1,8	2,2	1,8	2,0	2,9	1,8
Terre-Neuve	1,7	1,9	2,2	1,8	2,4	2,2	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	2,3	-	2,3	-	-
Nouvelle-Écosse	2,1	1,8	1,8	-	-	1,8	1,8
Nouveau-Brunswick	0,4	1,6	2,3	-	1,6	3,8	-
Québec	1,3	0,9	1,5	1,2	1,7	1,5	3,7
Ontario	1,9	2,0	3,2	2,2	2,0	3,8	4,3
Prairies	2,5	3,2	3,9	6,1	3,3	4,2	2,5
Manitoba	1,8	1,6	3,1	-	2,6	4,2	2,4
Saskatchewan	1,2	1,1	0,9	-	0,9	-	-
Alberta	2,6	4,6	5,1	6,1	4,9	-	2,6
Colombie-Britannique	1,6	1,5	1,4	2,0	1,2	1,3	-
Plus d'une province	3,0	1,7	2,8	1,8	3,4	-	-
Fédérale	2,1	1,7	2,8	1,9	2,7	3,8	2,3

Tableau C-2

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	1997		1998		1999	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
		('000)		('000)		('000)
Tous les secteurs						
CANADA	381	695,4	396	916,9	354	797,6
Atlantique	18	20,9	42	93,4	21	19,4
Terre-Neuve	5	6,1	7	25,4	8	9,7
Île-du-Prince-Édouard	-	-	3	3,9	3	2,2
Nouvelle-Écosse	2	1,8	18	39,0	5	3,3
Nouveau-Brunswick	11	13,0	14	25,0	5	4,3
Québec	39	92,3	53	82,3	39	113,7
Ontario	177	240,2	138	266,4	158	303,7
Prairies	80	146,0	83	134,0	66	143,3
Manitoba	21	27,9	20	22,3	17	37,8
Saskatchewan	7	16,9	12	32,3	14	44,4
Alberta	52	101,1	51	79,4	35	61,1
Colombie-Britannique	34	69,3	33	150,7	24	71,5
Plus d'une province	7	7,7	2	7,0	3	2,2
Fédérale	26	119,0	45	183,2	43	143,9
Secteur public						
CANADA	221	371,3	219	646,1	206	498,3
Atlantique	8	10,9	29	81,6	10	10,7
Terre-Neuve	2	1,2	6	22,9	4	6,6
Île-du-Prince-Édouard	-	-	3	3,9	2	1,5
Nouvelle-Écosse	1	0,6	11	33,6	3	2,1
Nouveau-Brunswick	5	9,0	9	21,1	1	0,6
Québec	16	19,8	14	23,6	12	25,8
Ontario	113	139,3	76	166,7	105	203,2
Prairies	55	100,6	62	106,5	47	122,2
Manitoba	18	24,0	11	11,7	13	34,2
Saskatchewan	4	14,5	10	30,5	10	40,0
Alberta	33	62,1	41	64,3	24	48,0
Colombie-Britannique	18	25,4	15	133,7	12	57,1
Plus d'une province	-	-	-	-	-	-
Fédérale	11	75,4	23	134,1	20	79,3
Secteur privé						
CANADA	160	324,1	177	270,8	148	299,3
Atlantique	10	10,1	13	11,8	11	8,7
Terre-Neuve	3	4,9	1	2,5	4	3,1
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	1	0,7
Nouvelle-Écosse	1	1,2	7	5,4	2	1,2
Nouveau-Brunswick	6	4,0	5	3,9	4	3,7
Québec	23	72,6	39	58,7	27	87,9
Ontario	64	100,9	62	99,7	53	100,5
Prairies	25	45,4	21	27,5	19	21,1
Manitoba	3	4,0	9	10,5	4	3,6
Saskatchewan	3	2,4	2	1,8	4	4,4
Alberta	19	39,0	10	15,1	11	13,1
Colombie-Britannique	16	43,9	18	17,0	12	14,3
Plus d'une province	7	7,7	2	7,0	3	2,2
Fédérale	15	43,6	22	49,1	23	64,6

Tableau C-2 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	1999							
	1		2		3		4	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
		('000)		('000)		('000)		('000)
Tous les secteurs								
CANADA	105	245,9	119	263,8	71	174,7	59	113,3
Atlantique	5	3,3	8	10,2	6	4,5	2	1,4
Terre-Neuve	3	2,1	4	7,1	1	0,6	-	-
Île-du-Prince-Édouard	1	0,6	1	0,7	-	-	1	0,9
Nouvelle-Écosse	1	0,6	-	-	3	2,2	1	0,5
Nouveau-Brunswick	-	-	3	2,5	2	1,8	-	-
Québec	11	18,2	5	4,3	15	70,6	8	20,6
Ontario	57	121,2	54	92,5	21	35,0	26	54,9
Prairies	17	20,5	29	89,2	8	22,3	12	11,2
Manitoba	4	4,0	6	23,6	4	8,0	3	2,2
Saskatchewan	5	7,2	7	26,8	1	8,4	1	2,0
Alberta	8	9,3	16	38,8	3	6,0	8	7,0
Colombie-Britannique	6	48,7	6	7,3	10	13,2	2	2,2
Plus d'une province	1	0,9	2	1,3	-	-	-	-
Fédérale	8	33,1	15	58,8	11	29,1	9	22,9
Secteur public								
CANADA	77	191,7	66	200,7	32	49,7	31	56,2
Atlantique	4	2,7	2	5,2	3	2,0	1	0,9
Terre-Neuve	2	1,4	2	5,2	-	-	-	-
Île-du-Prince-Édouard	1	0,6	-	-	-	-	1	0,9
Nouvelle-Écosse	1	0,6	-	-	2	1,5	-	-
Nouveau-Brunswick	-	-	-	-	1	0,6	-	-
Québec	3	3,9	1	2,0	3	2,8	5	17,1
Ontario	45	101,3	32	66,1	14	17,0	14	18,8
Prairies	15	16,0	17	76,9	7	21,0	8	8,3
Manitoba	4	4,0	5	22,9	3	6,6	1	0,7
Saskatchewan	5	7,2	3	22,4	1	8,4	1	2,0
Alberta	6	4,8	9	31,6	3	6,0	6	5,6
Colombie-Britannique	5	48,2	4	6,2	1	0,6	2	2,2
Plus d'une province	-	-	-	-	-	-	-	-
Fédérale	5	19,7	10	44,4	4	6,3	1	9,0
Secteur privé								
CANADA	28	54,2	53	63,1	39	125,0	28	57,0
Atlantique	1	0,6	6	5,1	3	2,5	1	0,5
Terre-Neuve	1	0,6	2	1,9	1	0,6	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	1	0,7	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	-	-	-	-	1	0,7	1	0,5
Nouveau-Brunswick	-	-	3	2,5	1	1,2	-	-
Québec	8	14,3	4	2,4	12	67,9	3	3,4
Ontario	12	20,0	22	26,4	7	18,0	12	36,2
Prairies	2	4,5	12	12,3	1	1,4	4	3,0
Manitoba	-	-	1	0,7	1	1,4	2	1,6
Saskatchewan	-	-	4	4,4	-	-	-	-
Alberta	2	4,5	7	7,2	-	-	2	1,4
Colombie-Britannique	1	0,6	2	1,2	9	12,6	-	-
Plus d'une province	1	0,9	2	1,3	-	-	-	-
Fédérale	3	13,4	5	14,5	7	22,8	8	14,0

Tableau C-2 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	1999							
	1		2		3		4	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
		('000)		('000)		('000)		('000)
Tous les secteurs								
CANADA	105	245,9	119	263,8	71	174,7	59	113,3
Atlantique	5	3,3	8	10,2	6	4,5	2	1,4
Terre-Neuve	3	2,1	4	7,1	1	0,6	-	-
Île-du-Prince-Édouard	1	0,6	1	0,7	-	-	1	0,9
Nouvelle-Écosse	1	0,6	-	-	3	2,2	1	0,5
Nouveau-Brunswick	-	-	3	2,5	2	1,8	-	-
Québec	11	18,2	5	4,3	15	70,6	8	20,6
Ontario	57	121,2	54	92,5	21	35,0	26	54,9
Prairies	17	20,5	29	89,2	8	22,3	12	11,2
Manitoba	4	4,0	6	23,6	4	8,0	3	2,2
Saskatchewan	5	7,2	7	26,8	1	8,4	1	2,0
Alberta	8	9,3	16	38,8	3	6,0	8	7,0
Colombie-Britannique	6	48,7	6	7,3	10	13,2	2	2,2
Plus d'une province	1	0,9	2	1,3	-	-	-	-
Fédérale	8	33,1	15	58,8	11	29,1	9	22,9
Secteur public								
CANADA	77	191,7	66	200,7	32	49,7	31	56,2
Atlantique	4	2,7	2	5,2	3	2,0	1	0,9
Terre-Neuve	2	1,4	2	5,2	-	-	-	-
Île-du-Prince-Édouard	1	0,6	-	-	-	-	1	0,9
Nouvelle-Écosse	1	0,6	-	-	2	1,5	-	-
Nouveau-Brunswick	-	-	-	-	1	0,6	-	-
Québec	3	3,9	1	2,0	3	2,8	5	17,1
Ontario	45	101,3	32	66,1	14	17,0	14	18,8
Prairies	15	16,0	17	76,9	7	21,0	8	8,3
Manitoba	4	4,0	5	22,9	3	6,6	1	0,7
Saskatchewan	5	7,2	3	22,4	1	8,4	1	2,0
Alberta	6	4,8	9	31,6	3	6,0	6	5,6
Colombie-Britannique	5	48,2	4	6,2	1	0,6	2	2,2
Plus d'une province	-	-	-	-	-	-	-	-
Fédérale	5	19,7	10	44,4	4	6,3	1	9,0
Secteur privé								
CANADA	28	54,2	53	63,1	39	125,0	28	57,0
Atlantique	1	0,6	6	5,1	3	2,5	1	0,5
Terre-Neuve	1	0,6	2	1,9	1	0,6	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	1	0,7	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	-	-	-	-	1	0,7	1	0,5
Nouveau-Brunswick	-	-	3	2,5	1	1,2	-	-
Québec	8	14,3	4	2,4	12	67,9	3	3,4
Ontario	12	20,0	22	26,4	7	18,0	12	36,2
Prairies	2	4,5	12	12,3	1	1,4	4	3,0
Manitoba	-	-	1	0,7	1	1,4	2	1,6
Saskatchewan	-	-	4	4,4	-	-	-	-
Alberta	2	4,5	7	7,2	-	-	2	1,4
Colombie-Britannique	1	0,6	2	1,2	9	12,6	-	-
Plus d'une province	1	0,9	2	1,3	-	-	-	-
Fédérale	3	13,4	5	14,5	7	22,8	8	14,0

Tableau D

Grands règlements salariaux selon les secteurs public et privé, selon l'année et le trimestre

	Secteur public				Secteur privé				Tous les secteurs			
	conv.	dur.	trav.	rajust.	conv.	dur.	trav.	rajust.	conv.	dur.	trav.	rajust.
		(en mois)	('000)	(en %)		(en mois)	('000)	(en %)		(en mois)	('000)	(en %)
Année												
1979	317	24,3	756,0	9,5	252	27,2	387,0	11,1	569	25,3	1 142,9	10,0
1980	325	26,0	919,4	10,9	233	27,5	298,8	11,7	558	26,3	1 218,2	11,1
1981	290	18,9	577,6	13,1	210	27,3	323,4	12,6	500	21,9	901,0	13,0
1982	319	14,6	865,1	10,4	189	25,2	282,2	9,5	508	17,2	1 147,3	10,2
1983	458	19,6	1 241,6	4,6	200	25,0	302,8	5,5	658	20,6	1 544,3	4,8
1984	277	17,0	637,4	3,9	282	26,1	518,8	3,2	559	21,1	1 156,2	3,6
1985	316	21,7	566,8	3,8	200	30,1	271,8	3,3	516	24,5	838,6	3,7
1986	322	25,4	711,2	3,6	231	26,0	410,2	3,0	553	25,6	1 121,5	3,4
1987	270	29,4	824,3	4,1	208	31,4	287,0	3,8	478	29,9	1 111,3	4,0
1988	301	24,0	698,6	4,0	241	27,2	484,1	5,0	542	25,3	1 182,7	4,4
1989	295	30,0	737,6	5,2	158	28,5	264,2	5,2	453	29,6	1 001,8	5,2
1990	283	27,4	677,8	5,6	224	29,7	468,5	5,7	507	28,4	1 146,4	5,6
1991	365	16,0	1 121,7	3,4	182	29,2	224,0	4,4	547	18,2	1 345,6	3,6
1992	302	21,7	977,3	2,0	194	32,2	329,5	2,5	496	24,3	1 306,8	2,1
1993	347	23,4	1 012,0	0,6	171	25,2	400,5	0,8	518	23,9	1 412,5	0,7
1994	299	26,5	719,8	0,0	135	34,5	222,8	1,2	434	28,4	942,6	0,3
1995	216	31,5	630,9	0,6	186	35,8	277,9	1,4	402	32,8	908,8	0,9
1996	213	31,6	565,9	0,5	164	34,9	243,9	1,7	377	32,6	809,8	0,9
1997	221	30,2	371,3	1,1	160	38,0	324,1	1,8	381	33,8	695,4	1,5
1998	219	31,0	646,1	1,6	177	34,3	270,8	1,8	396	32,0	916,9	1,6
1999	206	35,1	498,3	1,9	148	38,6	299,3	2,6	354	36,4	797,6	2,2
Trimestre												
1996 I	51	43,6	120,5	0,2	32	33,4	46,3	1,3	83	40,8	166,8	0,5
II	75	27,6	287,9	0,6	48	37,5	46,6	1,6	123	29,0	334,5	0,7
III	48	28,8	81,4	0,5	49	29,0	64,9	1,8	97	28,9	146,3	1,1
IV	39	30,9	76,2	0,8	35	38,8	86,0	2,0	74	35,1	162,2	1,5
1997 I	53	29,7	89,1	1,0	30	35,8	40,4	2,2	83	31,6	129,5	1,3
II	72	26,1	98,8	0,8	60	34,5	147,1	1,9	132	31,1	246,0	1,5
III	34	31,0	44,6	0,8	41	38,2	90,7	1,5	75	35,8	135,2	1,3
IV	62	33,1	138,8	1,6	29	50,8	45,9	1,8	91	37,5	184,7	1,7
1998 I	45	36,4	97,0	1,9	23	33,6	38,3	2,3	68	35,6	135,3	2,0
II	55	31,7	157,9	1,7	70	27,9	110,7	1,6	125	30,2	268,6	1,7
III	51	33,2	185,9	1,2	51	40,8	84,0	1,7	102	35,5	269,9	1,4
IV	68	25,9	205,3	1,7	33	39,5	37,8	1,9	101	28,0	243,1	1,7
1999 I	77	32,5	191,7	1,3	28	38,7	54,2	2,2	105	33,9	245,9	1,5
II	66	37,8	200,7	2,4	53	41,4	63,1	2,4	119	38,6	263,8	2,4
III	32	36,4	49,7	2,4	39	37,2	125,0	2,3	71	36,9	174,7	2,3
IV	31	33,7	56,2	2,1	28	38,5	57,0	3,7	59	36,1	113,3	2,9

* Taux à ce jour

conv. - Nombre de conventions
dur. - Durée moyenne de la convention
rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)
trav. - Nombre de travailleurs

Tableau E

Indicateurs économiques choisis, selon l'année et le trimestre

	1997	1998	1999	1999			
				1	2	3	4
Règlements salariaux (%)	1,5	1,6	2,2	1,5	2,4	2,3	2,9
Secteur public (%)	1,1	1,6	1,9	1,3	2,4	2,4	2,1
Secteur privé (%)	1,8	1,8	2,6	2,2	2,4	2,3	3,7
Convention en vigueur (%)	1,2	1,7	1,6	1,8	1,7	1,5	1,5
Secteur public (%)	0,9	1,3	1,3	1,4	1,4	1,3	1,2
Secteur privé (%)	1,8	2,3	2,2	2,5	2,2	1,9	2,0
Indice des prix à la consommation							
Taux de variation[1]	1,6	0,9	1,9	0,8	1,6	2,2	2,4
PIB[2] au coût des facteurs[3]							
Taux de variation[1]	4,1	2,9	4,0	3,1	3,7	4,7	4,6
Productivité du travail (%)	2,0	1,3	0,5	-0,1	0,3	0,9	1,4
Coût unitaire de la main-d'oeuvre (%)	1,0	1,5	-1,4	-0,5	-1,1	-1,3	-2,0
Taux de chômage[3] (%)	9,1	8,3	7,6	7,9	7,8	7,6	7,0
Emploi (en milliers)[3]	13 774	14 140	14 531	14 395	14 484	14 532	14 690
Taux de variation[1]	1,9	2,7	2,8	2,9	2,8	2,6	2,7
Gains hebdomadaires moyens[3]	598,26 $	606,31 $	610,68 $	606,07 $	608,67 $	611,93 $	616,04 $
Taux de variation[1]	2,1	1,3	0,7	-0,2	0,4	1,1	1,3
Gains horaires	14,87 $	15,12 $	15,34 $	15,39 $	15,28 $	15,20 $	15,47 $
Taux de variation[1]	1,1	1,7	1,4	1,9	0,5	1,6	1,8

[1] Taux de variation par rapport à la même période l'année précédente.

[2] PIB : produit intérieur brut au coût des facteurs (1992).

[3] Données désaisonnalisées.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail et Statistique Canada

Tableau D

Grands règlements salariaux selon les secteurs public et privé, selon l'année et le trimestre

	Secteur public				Secteur privé				Tous les secteurs			
	conv.	dur. (en mois)	trav. ('000)	rajust. (en %)	conv.	dur. (en mois)	trav. ('000)	rajust. (en %)	conv.	dur. (en mois)	trav. ('000)	rajust. (en %)
Année												
1979	317	24,3	756,0	9,5	252	27,2	387,0	11,1	569	25,3	1 142,9	10,0
1980	325	26,0	919,4	10,9	233	27,5	299,8	11,7	558	26,3	1 218,2	11,1
1981	290	18,9	577,6	13,1	210	27,3	323,4	12,6	500	21,9	901,0	13,0
1982	319	14,6	865,1	10,4	189	25,2	282,2	9,5	508	17,2	1 147,3	10,2
1983	458	19,6	1 241,6	4,6	200	25,0	302,8	5,5	658	20,6	1 544,3	4,8
1984	277	17,0	637,4	3,9	282	26,1	518,8	3,2	559	21,1	1 156,2	3,6
1985	316	21,7	566,8	3,8	200	30,1	271,8	3,3	516	24,5	838,6	3,7
1986	322	25,4	711,2	3,6	231	26,0	410,2	3,0	553	25,6	1 121,5	3,4
1987	270	29,4	824,3	4,1	208	31,4	287,0	3,8	478	29,9	1 111,3	4,0
1988	301	24,0	698,6	4,0	241	27,2	484,1	5,0	542	25,3	1 182,7	4,4
1989	295	30,0	737,6	5,2	158	28,5	264,2	5,2	453	29,6	1 001,8	5,2
1990	283	27,4	677,8	5,6	224	29,7	468,5	5,7	507	28,4	1 146,4	5,6
1991	365	16,0	1 121,7	3,4	182	29,2	224,0	4,4	547	18,2	1 345,6	3,6
1992	302	21,7	977,3	2,0	194	32,2	329,5	2,5	496	24,3	1 306,8	2,1
1993	347	23,4	1 012,0	0,6	171	25,2	400,5	0,8	518	23,9	1 412,5	0,7
1994	299	26,5	719,8	0,0	135	34,5	222,8	1,2	434	28,4	942,6	0,3
1995	216	31,5	630,9	0,6	186	35,8	277,9	1,4	402	32,8	908,8	0,9
1996	213	31,6	565,9	0,5	164	34,9	243,9	1,7	377	32,6	809,8	0,9
1997	221	30,2	371,3	1,1	160	38,0	324,1	1,8	381	33,8	695,4	1,5
1998	219	31,0	646,1	1,6	177	34,3	270,8	1,8	396	32,0	916,9	1,6
1999	206	35,1	498,3	1,9	148	38,6	299,3	2,6	354	36,4	797,6	2,2
Trimestre												
1996 I	51	43,6	120,5	0,2	32	33,4	46,3	1,3	83	40,8	166,8	0,5
II	75	27,6	287,9	0,6	48	37,5	46,6	1,6	123	29,0	334,5	0,7
III	48	28,8	81,4	0,5	49	29,0	64,9	1,8	97	28,9	146,3	1,1
IV	39	30,9	76,2	0,8	35	38,8	86,0	2,0	74	35,1	162,2	1,5
1997 I	53	29,7	89,1	1,0	30	35,8	40,4	2,2	83	31,6	129,5	1,3
II	72	26,1	98,8	0,8	60	34,5	147,1	1,9	132	31,1	246,0	1,5
III	34	31,0	44,6	0,8	41	38,2	90,7	1,5	75	35,8	135,2	1,3
IV	62	33,1	138,8	1,6	29	50,8	45,9	1,8	91	37,5	184,7	1,7
1998 I	45	36,4	97,0	1,9	23	33,6	38,3	2,3	68	35,6	135,3	2,0
II	55	31,7	157,9	1,7	70	27,9	110,7	1,6	125	30,2	268,6	1,7
III	51	33,2	185,9	1,2	51	40,8	84,0	1,7	102	35,5	269,9	1,4
IV	68	25,9	205,3	1,7	33	39,5	37,8	1,9	101	28,0	243,1	1,7
1999 I	77	32,5	191,7	1,3	28	38,7	54,2	2,2	105	33,9	245,9	1,5
II	66	37,8	200,7	2,4	53	41,4	63,1	2,4	119	38,6	263,8	2,4
III	32	36,4	49,7	2,4	39	37,2	125,0	2,3	71	36,9	174,7	2,3
IV	31	33,7	56,2	2,1	28	38,5	57,0	3,7	59	36,1	113,3	2,9

* Taux à ce jour

conv. - Nombre de conventions
dur. - Durée moyenne de la convention
rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)
trav. - Nombre de travailleurs

Tableau E

Indicateurs économiques choisis, selon l'année et le trimestre

	1997	1998	1999	1999			
				1	2	3	4
Règlements salariaux (%)	1,5	1,6	2,2	1,5	2,4	2,3	2,9
Secteur public (%)	1,1	1,6	1,9	1,3	2,4	2,4	2,1
Secteur privé (%)	1,8	1,8	2,6	2,2	2,4	2,3	3,7
Convention en vigueur (%)	1,2	1,7	1,6	1,8	1,7	1,5	1,5
Secteur public (%)	0,9	1,3	1,3	1,4	1,4	1,3	1,2
Secteur privé (%)	1,8	2,3	2,2	2,5	2,2	1,9	2,0
Indice des prix à la consommation							
Taux de variation[1]	1,6	0,9	1,9	0,8	1,6	2,2	2,4
PIB[2] au coût des facteurs[3]							
Taux de variation[1]	4,1	2,9	4,0	3,1	3,7	4,7	4,8
Productivité du travail (%)	2,0	1,3	0,5	-0,1	0,3	0,9	1,4
Coût unitaire de la main-d'oeuvre (%)	1,0	1,5	-1,4	-0,5	-1,1	-1,3	-2,0
Taux de chômage[3] (%)	9,1	8,3	7,6	7,9	7,8	7,6	7,0
Emploi (en milliers)[3]	13 774	14 140	14 531	14 395	14 484	14 532	14 690
Taux de variation[1]	1,9	2,7	2,8	2,9	2,8	2,6	2,7
Gains hebdomadaires moyens[3]	598,26 $	606,31 $	610,68 $	606,07 $	608,67 $	611,93 $	616,04 $
Taux de variation[1]	2,1	1,3	0,7	-0,2	0,4	1,1	1,3
Gains horaires	14,87 $	15,12 $	15,34 $	15,39 $	15,28 $	15,20 $	15,47 $
Taux de variation[1]	1,1	1,7	1,4	1,9	0,5	1,6	1,8

[1] Taux de variation par rapport à la même période l'année précédente.

[2] PIB : produit intérieur brut au coût des facteurs (1992).

[3] Données désaisonnalisées.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail et Statistique Canada

NOTES TECHNIQUES

Les renseignements contenus dans le présent rapport sont extraits des conventions collectives au Canada visant 500 travailleurs ou plus, dans l'ensemble des industries. Quelques conventions ont été exclues, soit celles où les travailleurs sont rémunérés à la pièce ou selon le nombre de kilomètres parcourus.

L'industrie de la construction est exclue avant 1983.

Le taux de base

Le taux de base est celui qui s'applique à la classe d'emploi des ouvriers représentatifs la plus faiblement rémunérée dans le groupe de négociation. En général, le taux de base est le taux de salaire d'une classe d'emploi composée de manoeuvres et de travailleurs spécialisés. Tel n'est cependant pas le cas pour les conventions qui ne s'appliquent qu'aux travailleurs qualifiés et aux professionnels.

Puisque seul le taux de base d'une convention est utilisé, les données sur les variations en pourcentage qui en résultent ne reflètent pas nécessairement les variations moyennes des salaires de tous les travailleurs du groupe de négociation. Ainsi, lorsqu'une augmentation générale est négociée pour toutes les catégories, en cents l'heure (ou autrement en argent), les calculs à partir du taux de base donnent des résultats plus élevés que les calculs à partir de tout autre taux plus élevé, y compris le taux moyen. Dans le cas des négociations concernant différentes catégories, où les augmentations en pourcentage ou en argent varient, le calcul à partir du taux de base peut donner des résultats qui soient supérieurs ou inférieurs à ceux du calcul à partir du taux moyen. Lorsqu'une augmentation générale est négociée en pourcentage pour toutes les catégories, le calcul à partir du taux de base donne des résultats analogues à ceux du calcul à partir de tout autre taux, y compris le taux moyen. Il y aurait lieu de noter qu'on ne dispose pas de renseignements sur les taux moyens de tous les travailleurs d'un groupe de négociation.

Augmentation effective des salaires

L'augmentation effective des salaires se définit comme l'augmentation des taux de rémunération comprenant les paiements prévus en vertu des clauses d'indemnité de vie chère (IVC). On prévoit les versements à effectuer en vertu de ces clauses en chiffrant les caractéristiques des clauses d'IVC de chaque convention et en utilisant les augmentations effectives de l'indice des prix à la consommation (IPC) qui sont disponibles et un taux d'inflation projeté pour la période restante de chaque convention collective. Dans les trimestres suivants, ces prévisions seront réévaluées à l'aide de nouvelles valeurs d'IPC, à mesure que celles-ci deviendront disponibles.

Dans le présent rapport, quand les données effectives du taux d'inflation n'étaient pas disponibles, nous avons simulé un taux d'inflation de 2 %. Ce chiffre se fonde sur la moyenne des prévisions de taux d'inflation produits par des agences de recherche et des institutions financières. Le sommaire des taux d'inflation prévus par ces institutions ne constitue en aucune façon une prévision officielle de Développement des ressources humaines Canada. Lorsque d'autres taux d'inflation sont utilisés, les taux d'augmentation de salaire pour les nouveaux règlements peuvent changer. Le taux d'inflation prévu sera révisé périodiquement afin de refléter les conditions économiques courantes.

En faisant intervenir des prévisions raisonnables des versements futurs effectués en vertu des clauses d'IVC, la notion d'augmentation salariale effective facilite une comparaison exacte des conventions avec ou sans clause d'IVC et permet, toutes les conventions étant confondues, d'obtenir une meilleure mesure des règlements salariaux.

Secteurs public et privé

La principale unité d'observation est l'unité de négociation collective; toutefois, la désignation aux fins de l'inclusion dans le secteur public se fonde sur les caractéristiques de l'employeur avec lequel une unité négocie. La mention de ces caractéristiques rend les lignes directrices conformes aux expressions « unités institutionnelles » ou « entités » utilisées par Statistique Canada.

Même si les critères s'appliquent uniquement à la classification du secteur public, *le secteur privé est défini par défaut.*

Les unités de négociation du secteur public négocient les salaires ou les autres conditions de travail avec un employeur qui fait partie d'une administration publique ou d'une entreprise publique ou qui est un agent de celles-ci. Ce qui distingue ces deux groupes, c'est que l'un a des activités « non commerciales » (administration publique) tandis que l'autre a des activités « commerciales » (entreprise publique).

Administration publique (non commerciale)

L'administration publique englobe toutes les entités non commerciales contrôlées par les gouvernements et financées principalement au moyen des impôts ou d'autres fonds publics. Ces entités fournissent des biens et (ou) services gratuitement ou à des prix indépendants du marché, puisqu'elles ne visent pas à faire des profits.

Les sous-secteurs de l'administration publique sont indiqués ci-après :

(1) administration fédérale

Dans l'administration fédérale, la négociation collective est régie par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (parties 1 et 2) et par la *Loi sur les relations de travail au Parlement.*

(2) administrations provinciales et territoriales

a) services administratifs;

b) organismes ou institutions dans le domaine des soins de santé, de l'enseignement ou des services sociaux :
   (i) hôpitaux publics,
   (ii) établissements provinciaux de soins pour bénéficiaires internes,
   (iii) universités,
   (iv) collèges, institutions professionnelles,
   (v) entreprises commerciales de services sociaux,
   (vi) établissements provinciaux d'enseignement élémentaire et secondaire.

(3) services des administrations locales

a) organismes des administrations locales comme les municipalités, les conseils, les commissions;

b) conseils scolaires;

c) services sociaux : établissements au niveau local dont l'activité principale consiste à offrir uniquement des soins domestiques, par exemple les foyers pour personnes âgées, aveugles ou séniles, les pensions pour les personnes âgées, les garderies, les refuges.

Entreprise publique (commerciale)

Les activités commerciales du secteur public se divisent en trois grands sous-groupes, selon le degré de contrôle exercé par l'administration publique :

(1) contrôle direct

L'entreprise est contrôlée directement par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :

(a) l'administration publique détient directement plus de 50 % des participations avec droit de vote;

(b) l'administration publique a une option irrévocable ou le droit d'acquérir des actions, ou bien elle a une dette convertible ou un droit sur l'actif qu'elle peut réaliser à sa discrétion.

(2) contrôle effectif

Une entreprise est contrôlée de fait par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :

(a) l'administration publique a un droit de vote important, où « important » signifie :
   (i) sa part est le bloc de participation avec droit de vote le plus considérable; et
   (ii) sa part représente plus de 33,3 % de la participation avec droit de vote; et
   (iii) le bloc est plus grand que le pourcentage combiné de deux autres blocs les plus importants;

(b) l'entreprise déclare qu'elle est de fait contrôlée par une administration publique;

(c) il existe une méthode ou une variété de méthodes (par exemple droit de vote important, ententes techniques, gestion des approvisionnements ou contrat d'approvisionnement, contrats de gestion, imbrication des conseils d'administration, etc.).

(3) contrôle indirect

Une entreprise commerciale est sous le contrôle indirect d'une administration publique si cette administration exerce un contrôle direct ou effectif sur une entreprise publique qui elle-même exerce un contrôle direct ou effectif sur cette entreprise commerciale.

SECTION 2

PRINCIPALES CONVENTIONS COLLECTIVES QUI VIENNENT À EXPIRATION ET RÉOUVERTURES DE NÉGOCIATION EN AVRIL, MAI ET JUIN 2000

NOTA: Les réouvertures mentionnées peuvent être négociées pour de nouvelles clauses salariales[1] ou autres[2].

Le Calendrier des principales conventions collectives qui viennent à expiration et des réouvertures de négociation pour l'année 2000 sera disponible bientôt sur le Site internet : http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra/expreo.cfm

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
	AVRIL 2000		
QUÉBEC			
Produits Johnson et Johnson inc., Montréal	Synd. canadien des communications, de l'énergie et du papier (CTC) (employés rémunérés à l'heure)	500	Manufacturière
ONTARIO			
Budd Canada Inc., Kitchener	Synd. national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (CTC) (employés d'usine et préposés à l'entretien)	1 340	Manufacturière
Electrical Power Systems Construction Association, à l'échelle de la province	Divers syndicats de la construction (gens des métiers de la construction)	1 000	Construction
Kellogg Canada Inc., London	Fédération américaine des meuniers (FAT-COI/CTC) (employés d'usine et préposés à l'entretien)	600	Manufacturière
Supermarchés Loblaws limitée, Nepean et Gloucester	Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (FAT-COI/CTC) (commis de détail)	1 400	Commerce
TRW Canada Limited, Linkage and Suspension Division, St. Catharines	Thompson Products Employees Association (ind.) (employés d'usine et préposés à l'entretien)	800	Manufacturière

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
COLOMBIE-BRITANNIQUE			
[2] Commission des accidents de travail de la Colombie-Britannique, à l'échelle de la province	Compensation Employees Union (ind.) (commis, employés de bureau et des services techniques)	2 400	Administration publique
PLUS D'UNE PROVINCE			
Air Canada, à l'échelle du réseau	Assoc. des pilotes d'Air Canada (ind.) (pilotes)	2 100	Transports
Finning (Canada), division de Finning International Ltd., à l'échelle de la province (C.-B.) à l'échelle du territoire (T.Y.)	Assoc. internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (FAT-COI/CTC) (employés des services, préposés à l'entretien et employés d'entrepôt)	900	Commerce
Gouvernement du Canada, à l'échelle du Canada	Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ind.) (opérateurs sur ordinateur)	7 600	Administration publique
NDT Management Association, à l'échelle du Canada (sauf QC)	Assoc. unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada (FAT-COI/FCT) et Fraternité internationale des chaudronniers, constructeurs de navires en fer, forgerons, forgeurs et aides (FAT-COI/FCT) (employés des services techniques)	1 200	Services
Pipe Line Contractors Association of Canada, à l'échelle du Canada	Assoc. unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada (FAT-COI/FCT) (plombiers et tuyauteurs)	600	Construction
Pipe Line Contractors Association of Canada, à l'échelle du Canada	Fraternité internationale des Teamsters (FAT-COI/CTC)(camionneurs et employés d'entrepôt)	500	Construction
Pipe Line Contractors Association of Canada, à l'échelle du Canada	Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord (FAT-COI/CTC) (manoeuvres et poseurs d'armatures métalliques)	2 000	Construction

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
PLUS D'UNE PROVINCE (suite)			
Pipe Line Contractors Association of Canada, à l'échelle du Canada	Union internationale des opérateurs de machines lourdes (FAT-COI) (ingénieurs des opérations)	2 000	Construction
	MAI 2000		
QUÉBEC			
Cleyn and Tinker Inc., Huntingdon	Ouvriers unis des textiles d'Amérique (FAT-COI/CTC) (employés d'usine et préposés à l'entretien)	500	Manufacturière
Université de Montréal, Montréal	Synd. général des professeurs de l'Université de Montréal (ind.) (professeurs)	1 510	Services
Université du Québec à Montréal, Montréal	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (personnel de soutien)	1 450	Services
Université du Québec à Chicoutimi, Chicoutimi	Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (CSN) (instructeurs et chargés de cours)	620	Services
ONTARIO			
Bertrand Faure Components Ltd., Mississauga et Toronto métropolitain	Métallurgistes unis d'Amérique (FAT-COI/CTC) (employés de production)	650	Manufacturière
Brock Telecom Limited, Brockville	Synd. canadien des communications, de l'énergie et du papier (CTC) (employés d'usine et préposés à l'entretien)	870	Manufacturière
Inco Limited, Sudbury et Port Colborne	Métallurgistes unis d'Amérique (FAT-COI/CTC) (employés de fonderie et de raffinerie, employés d'usine et préposés à l'entretien)	4 910	Primaires
Mackie Automotive Systems, Whitby et Oshawa	Synd. national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (CTC) (employés de production)	750	Manufacturière

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
ONTARIO (suite)			
1 Université d'Ottawa, Ottawa	Assoc. des professeurs de l'Université d'Ottawa (ind.) (professeurs et bibliothécaires)	850	Services
MANITOBA			
Manitoba Hydro-Electric Board, à l'échelle de la province	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FAT-COI/CTC) (employés des services et préposés à l'entretien)	2 300	Autres services publics
ALBERTA			
Ville de Lethbridge, Lethbridge	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés d'intérieur et d'extérieur)	610	Administration publique
PLUS D'UNE PROVINCE			
Gouvernement du Canada, à l'échelle du Canada	Alliance de la fonction publique du Canada (CTC) (agents des services correctionnels)	4 610	Administration publique
	JUIN 2000		
NOUVEAU-BRUNSWICK			
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, à l'échelle de la province	Synd. des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (ind.) (infirmières et infirmiers)	5 200	Services
QUÉBEC			
Aluminerie de Bécancour inc., Bécancour	Fédération des syndicats du secteur Aluminium inc. (ind.) (employés d'usine et préposés à l'entretien)	790	Manufacturière
CAE Électronique ltée, St-Laurent	Synd. canadien des communications, de l'énergie et du papier (CTC) (employés d'usine et préposés à l'entretien)	750	Manufacturière
Prévost Car inc., Ste-Claire	Synd. national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (CTC) (employés d'usine et préposés à l'entretien)	1 000	Manufacturière

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
QUÉBEC (suite)			
[1] Université Laval, Québec	Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (CSN) (instructeurs et chargés de cours)	1 000	Services
[1] Université Laval, Québec	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (commis, employés de bureau, des services techniques et préposés à l'entretien des bâtiments)	1 500	Services
ONTARIO			
Bombardier de Havilland inc., Downsview	Synd. national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (CTC) (commis, employés de bureau, des services techniques et de production)	3 400	Manufacturière
Conseil scolaire du district de Durham, Whitby	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (chargés de cours)	580	Services
Conseil scolaire du district de Hastings et Prince Edward, Belleville	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés des services et préposés à l'entretien)	700	Services
Conseil scolaire du district de Peel, Mississauga	Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (ind.) (enseignants suppléants)	1 130	Services
Conseil scolaire du district de Peel, Mississauga	Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (ind.) (enseignants suppléants)	510	Services
Conseil scolaire du district de Peel, Mississauga	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (bibliotechniciens)	620	Services
Conseil scolaire du district de Peel, Mississauga	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés des services et préposés à l'entretien)	700	Services

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
ONTARIO (suite)			
Cuddy Food Products, London	Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (FAT-COI/CTC) (employés d'usine et préposés à l'entretien)	890	Manufacturière
Metropol Security (division de Barnes Security Services Ltd.), à l'échelle de la province	Métallurgistes unis d'Amérique (FAT-COI/CTC) (agents de sécurité)	1 500	Services
Supermarchés Loblaws limitée, à l'échelle de la province	Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (FAT-COI/CTC) (commis de détail)	9 400	Commerce
Université Carleton, Ottawa	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (personnel de soutien)	600	Services
Zehrs Markets, division de Zehrmart Limited, à l'échelle de la province	Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (FAT-COI/CTC) (commis de détail)	5 040	Commerce
MANITOBA			
Division scolaire nº 1 de Winnipeg, Winnipeg	Manitoba Teachers' Society (ind.) (enseignants à l'élémentaire et au secondaire et bibliothécaires)	2 740	Services
Division scolaire nº 2 de St. James-Assiniboia, St. James-Assiniboia	Manitoba Teachers' Society (ind.) (enseignants à l'élémentaire et au secondaire)	650	Services
Red River Community College, Winnipeg	Synd. du gouvernement du Manitoba (CTC) (commis, employés de bureau, des services techniques, instructeurs et chargés de cours)	850	Services
SASKATCHEWAN			
Conseil des écoles catholiques romaines séparées de St. Paul, division scolaire nº 20, Saskatoon	Fédération des enseignants et des enseignantes de la Saskatchewan (ind.) (enseignants à l'élémentaire et au secondaire)	900	Services

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
SASKATCHEWAN (suite)			
Conseil scolaire de Regina, division scolaire nº 4, Regina	Fédération des enseignants et des enseignantes de la Saskatchewan (ind.) (enseignants à l'élémentaire et au secondaire)	1 480	Services
Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology, à l'échelle de la province	Synd. de la fonction publique de la Saskatchewan (CTC) (employés des services administratifs)	580	Services
Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology, à l'échelle de la province	Synd. de la fonction publique de la Saskatchewan (CTC) (instructeurs, chargés de cours et bibliothécaires)	1 000	Services
ALBERTA			
University of Alberta, Edmonton	Association of Academic Staff: University of Alberta (ind.) (professeurs)	1 750	Services
COLOMBIE-BRITANNIQUE			
Forest Industrial Relations Limited, région côtière; Interior Forest Labour Relations Association, région sud; Conifer (Council on Northern Interior Forest Employment Relations), région nord de l'intérieur; et Northwood Pulp and Timber Ltd., Houston, région Fraser et Prince George	Synd. des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés (CTC) (employés de moulin)	20 700	Manufacturière
Weldwood of Canada Limited, division Cariboo, Quesnel; Weldwood of Canada Limited, division Williams Lake, Williams Lake; et Weldwood of Canada Limited, 100 Mile House Operations, 100 Mile House	Synd. des travailleurs de l'industrie du bois et leur alliés (CTC) (commis, employés de bureau et de moulin)	1 090	Manufacturière

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
YUKON			
Gouvernement du Yukon, à l'échelle du territoire	Yukon Teachers' Association (ind.) (enseignants à l'élémentaire et au secondaire)	630	Services
PLUS D'UNE PROVINCE			
Association professionnelle des théâtres canadiens, à l'échelle du Canada	Assoc. canadienne des artistes de la scène (CTC) (artistes de la scène)	4 300	Services
Cabano-Kingsway Transport Inc., à l'échelle de la province (QC, Ont. et les Maritimes)	Fraternité internationale des Teamsters (FAT-COI/CTC) (camionneurs, mécaniciens et employés d'entrepôt)	900	Transports
Gouvernement du Canada, à l'échelle du Canada	Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ind.) (vérificateurs)	8 980	Administration publique
NAV CANADA, à l'échelle du Canada	Alliance de la fonction publique du Canada (CTC) (personnel des services administratifs et de soutien)	950	Autres services publics
Société Radio-Canada, à l'échelle du Canada	Assoc. des professionnels et superviseurs de la Société Radio-Canada (ind.) (surveillants)	590	Communications

Le Calendrier des principales conventions collectives qui viennent à expiration et des réouvertures de négociation pour l'année 2000 sera disponible bientôt sur le Site internet :

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra/expreo.cfm

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

*DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DES PRINCIPALES CONVENTIONS COLLECTIVES**

L'organisation du temps de travail – partage d'emploi, horaires flexibles, heures supplémentaires, droit de refus et congés compensatoires – dans les grandes conventions collectives par secteur d'activité au Canada, en juin 1988 et janvier 1998

Nicole Boudreault, Tania Plante
Section de l'information et du service à la clientèle
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Introduction

La conciliation du travail et de la famille représente aujourd'hui une préoccupation grandissante pour de nombreux travailleurs. Selon le Conference Board du Canada[1], le pourcentage de parents qui travaillent et qui disent subir un stress en raison de la difficulté qu'ils ont à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale est passé, en dix ans, de 27 % à près de 50 % de la population active. D'autres études[2] ont démontré l'importance pour les employeurs de mettre en place des pratiques et des politiques favorisant l'équilibre des responsabilités professionnelles et des obligations familiales s'ils désirent attirer et conserver leurs employés, réduire l'absentéisme et augmenter la productivité. C'est dans ce contexte que le gouvernement fédéral s'est engagé, lors du discours du Trône du 12 octobre 1999, à rendre plus avantageuses pour les familles ses propres politiques en tant qu'employeur ainsi que celles des employeurs assujettis à la législation fédérale. Nous proposons une série de quatre articles dans lesquels nous examinerons différentes dispositions liées au **thème travail-famille**.

Dans ce premier article, nous donnons un aperçu de l'évolution des dispositions relatives à l'organisation du temps de travail et plus précisément les dispositions relatives au partage d'emploi, aux horaires flexibles ainsi qu'aux heures supplémentaires, plus spécifiquement au droit de refus ainsi qu'aux congés compensatoires. En effet, l'organisation du temps de travail est un élément clé en ce qui concerne la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales. Pour de nombreux travailleurs qui ont des enfants à charge ou qui doivent s'occuper de parents âgés, la réduction des heures de travail, y compris les heures supplémentaires et la mise en place d'horaires flexibles, peuvent être des moyens de rendre plus compatibles les exigences professionnelles et personnelles.

Dans un premier temps, nous examinons l'évolution statistique, par grands secteurs d'activité, des dispositions mentionnées ci-dessus. Enfin, nous présentons des exemples concrets de dispositions tirées des conventions collectives courantes disponibles à la bibliothèque de la Direction de l'information sur les milieux de travail.

Le secteur primaire

Évolution statistique

Il est d'abord important de noter qu'au cours de la période de dix ans[3], l'échantillon dans le secteur primaire a considérablement diminué. En effet, en 1988, on retrouvait 24 conventions collectives visant 24 891 travailleurs alors qu'en 1998, on retrouvait seulement 15 conventions collectives visant 13 150 employés.

---

* *Les principales conventions collectives sont celles visant 500 travailleurs ou plus.*

1 MacBride-King, Judith L. and Kimberley Bachmann, Solutions for the Stressed-Out Worker, Ottawa: The Conference Board of Canada, 1999.

2 Martinez, Michelle Neely, "The Proof is in the Profits: Why Top Companies Now View Family-Friendly Policies as a Competitive Tool", Working Mother, May 1997; Duxbury, L. and Higgins, C. Work-Life Balance in Saskatchewan: Realities and Challenges, August, 1998; Centre for International Statistics/Council on Social Development, Work, Family and Community: Key Issues and Directions for Future Research, Labour Program, HRDC, April 1999.

3 Il s'agit des conventions collectives en vigueur en juin 1988 et janvier 1998.

Il y a eu peu d'évolution en ce qui concerne les dispositions examinées. En effet, en 1988, 51,3 % des travailleurs disposaient d'une clause relative à la semaine de travail comprimée alors qu'en 1998, 59,1 % des travailleurs pouvaient se prévaloir du même type de clause. Par ailleurs, en 1988 tout comme en 1998, la majorité des travailleurs bénéficiaient d'un droit conditionnel de refuser les heures supplémentaires. Il est toutefois intéressant de noter qu'en 1988 seulement 16,6 % des employés bénéficiaient d'une clause précisant la possibilité pour l'employé de transférer les heures supplémentaires en temps de congés, alors qu'en 1998, 33 % des employés profitaient de ce type de disposition.

Exemple

La convention collective de Hudson Bay Mining and Smelting Co. et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7106, prévoit une disposition permettant à l'employé **d'accumuler ses heures supplémentaires afin de les prendre en temps plutôt qu'en argent**.

Le secteur manufacturier

Évolution statistique

De 1988 à 1998, le nombre de conventions collectives et de travailleurs a subi une diminution importante. En effet, en 1988, l'échantillon comprenait 181 conventions collectives visant 215 695 travailleurs alors qu'en 1998, on retrouvait 133 conventions collectives visant 154 451 employés.

La disposition relative au partage d'emploi est à peu près inexistante dans ce secteur soit pour environ 1,2 % des travailleurs. Toutefois, le pourcentage de travailleurs disposant de semaines de travail comprimées (avec l'accord de l'employeur) est passé de 9 % en 1988 à 20,5 % en 1998. Il est également possible de noter une légère hausse en ce qui a trait au pourcentage de travailleurs pouvant profiter de congés compensatoires pour les heures supplémentaires effectuées. En effet, en 1988, 14,5 % disposaient de ce type de clause alors qu'en 1998, 20,6 % bénéficiaient de la même clause.

En ce qui concerne le droit de refuser les heures supplémentaires, en 1988 tout comme en 1998, environ 18 % des employés avaient un droit de refus inconditionnel alors qu'environ 70 % disposaient d'un droit de refus conditionnel.

Exemples

Les employés de Connaught Laboratories Limited faisant partie du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 1701, peuvent se prévaloir d'une disposition de **partage d'emploi**. En effet, deux employés effectuant des tâches similaires et ayant l'approbation des parties (employeur et syndicat) peuvent partager un emploi à plein temps leur permettant ainsi de travailler à temps partiel. Par ailleurs, il est également possible pour les travailleurs de bénéficier d'un **horaire de travail flexible** tout en respectant les besoins opérationnels de l'entreprise. Pour ce faire, cette dernière a établi des plages de travail fixes et mobiles. L'entreprise reconnaît également les besoins de flexibilité des employés.

Dairyworld Foods et la Fraternité internationale des Teamsters, section locale 464, offrent la possibilité de transférer les **heures supplémentaires en congés compensatoires** et ce pour un maximum de deux semaines de travail.

Le secteur de la construction

Évolution statistique

L'échantillon dans ce secteur est demeuré plutôt stable au cours des années examinées dans cet article. En effet, en 1988 on retrouvait 90 008 travailleurs alors qu'en 1998 on comptait 91 641 travailleurs.

Dans ce secteur, il est important de noter l'augmentation considérable du pourcentage d'employés bénéficiant d'un droit de refus inconditionnel pour effectuer des heures supplémentaires. En effet, en 1988, seulement 22,6 % disposaient de ce type de disposition alors qu'en 1998, 61,3 % en bénéficiaient.

Exemple

La convention collective de l'Association de la construction du Québec et la coalition syndicale formée du CPQMC-International et de la FTQ-Construction contient une disposition relative au **droit de refus pour effectuer des heures supplémentaires**. En effet, les heures supplémentaires sont volontaires et l'employeur ne peut pénaliser un employé qui refuse de les exécuter, sauf s'il s'agit de travaux d'urgence dont la preuve incombe à l'employeur.

Le secteur des transports, communications et autres services publics

Évolution statistique

Il y a eu une hausse du nombre de travailleurs dans ce secteur. En effet, en 1988 on comptait 213 454 travailleurs alors qu'en 1998 on retrouvait 263 877 employés.

Au cours de la période, il est possible de noter que la proportion d'employés pouvant bénéficier d'une disposition en matière de partage d'emploi, est passée de 0,2 % en 1988 à 13,8 % en 1998. Le pourcentage de travailleurs pouvant bénéficier d'une semaine de travail comprimée (avec l'accord de l'employeur) a subi une hausse assez importante. En effet, en 1988, 13,9 % des employés tiraient avantage de ce type de clause alors qu'en 1998, 30,7 % pouvaient en bénéficier. En ce qui a trait aux congés compensatoires, il est également possible de noter une hausse substantielle puisqu'en 1988, 73,6 % des travailleurs bénéficiaient de ce type de clause alors qu'en 1998, 89,1 % des employés tiraient avantage des congés compensatoires. Il est intéressant de noter que ce type de clause s'est considérablement diversifié au cours de la période. En effet, les travailleurs ont de plus en plus d'options à cet égard telles que mettre les heures supplémentaires dans un Régime enregistré d'épargne-retraite, se faire payer une partie des heures et accumuler les autres.

Exemples

Les travailleurs permanents de Bell Canada et représentés par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont la possibilité d'effectuer du **télétravail** si l'entreprise juge que le travail en question s'y prête. Notons que si la compagnie accepte, tous les coûts reliés, tels que l'équipement et l'ameublement, sont assurés par l'employeur. Il existe également d'autres critères spécifiques pour qu'un employé soit éligible au programme de télétravail, notamment que le télétravailleur dispose d'une pièce fermée et sécuritaire, rencontrant les normes établies par la compagnie.

Par ailleurs, la convention collective entre AT&T et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2000, prévoit pour les travailleurs ayant un nouveau-né ou un enfant récemment adopté, de **réduire les heures de travail**.

L'entente entre British Columbia Hydro and Power Authority et le Syndicat international des employées et employés professionnels(les) et de bureau, section locale 378, permet aux travailleurs de bénéficier, sur une base volontaire, de **17 jours de congé supplémentaire par année**. En effet, suite à la réduction des heures hebdomadaires de travail soit, de 37,5 à 35 heures, l'employé a la possibilité de continuer à travailler 37,5 heures et ainsi accumuler 17 jours de congé supplémentaire ou se faire payer pour ces derniers.

La convention collective d'Hydro-Québec et du Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec contient une disposition relative aux **horaires de travail variables**. En effet, en respectant les plages fixes dans une journée, c'est-à-dire où la présence de l'employé est obligatoire, un travailleur peut varier ses heures d'entrée et de sortie selon les plages mobiles.

Le secteur des finances, assurances et affaires immobilières

Évolution statistique

Le nombre de travailleurs syndiqués est passé de 72 254 en 1988 à 88 094 en 1998. Les dispositions relatives à l'organisation du temps de travail n'ont pas évoluées de façon aussi importante que dans certains autres secteurs d'activité. Toutefois, il y a une évolution certaine. En effet, la proportion des travailleurs pouvant bénéficier d'une disposition relative au partage d'emploi est passé de 1,3 % en 1988 à 9,4 % en 1998. En 1988 tout comme en 1998, environ 16 % des travailleurs disposaient de la possibilité de

faire des semaines de travail comprimées (avec l'accord de l'employeur). En ce qui concerne le droit de refus des heures supplémentaires, en 1988, 8,1 % avaient un droit inconditionnel et 83 % avaient un droit conditionnel alors qu'en 1998, 15,2 % bénéficiaient d'un droit inconditionnel et 60,9 % avaient un droit conditionnel. Le pourcentage des travailleurs tirant avantage de congés compensatoires est demeuré plutôt stable soit, 32,4 % en 1988, et 36,1 % en 1998.

Exemples

La convention collective, entre l'Insurance Corporation of British Columbia et le Syndicat international des employées et employés professionnels(les) et de bureau, section locale 378, contient plusieurs dispositions tenant compte du besoin de concilier le travail et la famille. En effet, les employés peuvent bénéficier de **semaines de travail comprimées** ainsi que des **heures de travail variables**. De plus, le travailleur a la possibilité de changer son quart de travail avec un collègue de la même classification. Par ailleurs, il est également possible de transférer les heures supplémentaires en **congés compensatoires.** Enfin, il existe également une disposition relative au **partage d'emploi**.

En plus de bénéficier d'une plus grande flexibilité dans le partage d'emploi et l'établissement des heures de travail variables, les travailleurs de Saskatchewan Crop Insurance Corporation représentés par le Syndicat de la fonction publique de la Saskatchewan tirent maintenant avantage d'une disposition à l'égard du **télétravail**. On retrouve dans cette clause les conditions et le processus du télétravail. Par exemple, la demande de télétravail sera examinée par le comité de santé au travail afin d'identifier les dangers potentiels pour le travailleur. Malgré le travail à la maison, l'entreprise reconnaît les demandes de réclamations auprès de la Commission d'indemnisation des travailleurs. La compagnie endosse également tous les coûts raisonnables reliés au télétravail.

Le secteur des services socioculturels, commerciaux et personnels

Évolution statistique

En 1988, on retrouvait 510 936 travailleurs alors qu'en 1998 on comptait 627 137 employés. La proportion des travailleurs pouvant bénéficier d'une disposition relative au partage d'emploi est passée de 15,6 % en 1988 à 28,5 % en 1998. La proportion a donc presque doublé. Entre 18 % et 23 % des travailleurs se prévalaient en 1988 tout comme en 1998 de la semaine de travail comprimée (avec l'accord de l'employeur). La proportion des travailleurs pouvant refuser les heures supplémentaires de façon inconditionnelle est demeurée sensiblement la même. En effet, en 1988, 28,8 % tiraient avantage de ce type de clause alors qu'en 1998, 24,1 % en bénéficiaient. La proportion des travailleurs ayant le droit de refuser les heures supplémentaires dans certaines circonstances est passée de 15,8 % en 1988 à 23,6 % en 1998. Enfin, la proportion des travailleurs pouvant bénéficier de congés compensatoires a subi une hausse importante puisqu'elle est passée de 54,8 % en 1988 à 79,2 % en 1998.

Exemple

Les travailleurs visés par la convention collective entre le Conseil des commissaires d'écoles du district scolaire n° 61 Greater Victoria et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 947, ont la possibilité d'effectuer des **heures de travail flexibles** ainsi que de **transférer le temps supplémentaire en congés compensatoires** et ce, pour un maximum de dix journées. Par ailleurs, les travailleurs permanents de même classification peuvent également se prévaloir d'une clause relative au **partage d'emploi**. Certaines conditions s'appliquent, entres autres, le partage d'emploi doit être d'une durée de plus de quatre mois et de moins d'un an. De plus, l'approbation du syndicat et de l'employeur est un préalable afin de se prévaloir de cette disposition.

Administration publique

Évolution statistique

Il est possible de noter une baisse du nombre de travailleurs dans ce secteur. En effet, en 1988, on retrouvait 481 215 travailleurs alors qu'en 1998 on comptait 337 873 employés. Le seul changement notable dans ce secteur constitue la hausse substantielle de la proportion des travailleurs pouvant tirer avantage d'une disposition relative au partage d'emploi. En effet, en 1988, seulement 4 % des employés bénéficiaient de ce type de clause alors qu'en 1998, 39,3 % pouvaient en tirer avantage. À notre avis, cette hausse est peut-être liée au résultat des coupures massives d'emploi ayant eu lieu au cours des dernières années. En effet, ce type de

clause peut souvent être associé à la sauvegarde d'emploi. En ce qui a trait aux autres dispositions, nous ne notons aucune évolution notable.

Exemple

Les employés régis par l'entente entre la Ville de Montréal et le Syndicat des professionnels de la ville de Montréal et de la Communauté urbaine de Montréal bénéficient d'une disposition intéressante en ce qui concerne les **heures de travail flexibles**. En effet, les heures de travail peuvent être réparties sur une base annuelle plutôt qu'hebdomadaire. Les employés doivent travailler 1 820 heures pendant l'année.

Conclusion

D'après l'évolution statistique, il est intéressant de constater que, pour certains secteurs, il y a une augmentation notable en ce qui a trait aux dispositions relatives au partage d'emploi. Ce phénomène peut s'expliquer par deux facteurs soit, la reconnaissance du besoin de concilier le travail et la famille et la sauvegarde d'emploi dans un contexte de restructuration massive des entreprises. Il est également possible de remarquer que le télétravail est de plus en plus conventionné. En effet, auparavant ce type de disposition était plutôt informel alors que l'on voit apparaître aujourd'hui des processus et des conditions de plus en plus détaillés dans le texte des conventions collectives. Aussi, les nouvelles technologies permettent également de plus en plus ce nouveau type de travail. Par ailleurs, le transfert du temps supplémentaire en congés compensatoires ainsi que les horaires de travail flexibles sont maintenant chose courante dans les grandes conventions collectives. À cet égard, nous avons remarqué une diversification dans ces types de dispositions puisque plusieurs formules sont offertes. En somme, l'organisation du temps de travail a considérablement évolué au cours de la période examinée permettant ainsi une meilleure conciliation entre le travail et la famille.

La Direction de l'information sur les milieux de travail fournit de l'information sur les pratiques innovatrices en milieu de travail dans la Gazette du travail.

Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec la
Direction de l'information sur les milieux de travail

au 1 800 567-6866 ou (819) 997-3117
ou par internet au ***http://travail.hrdc-drhc.gc.ca/***

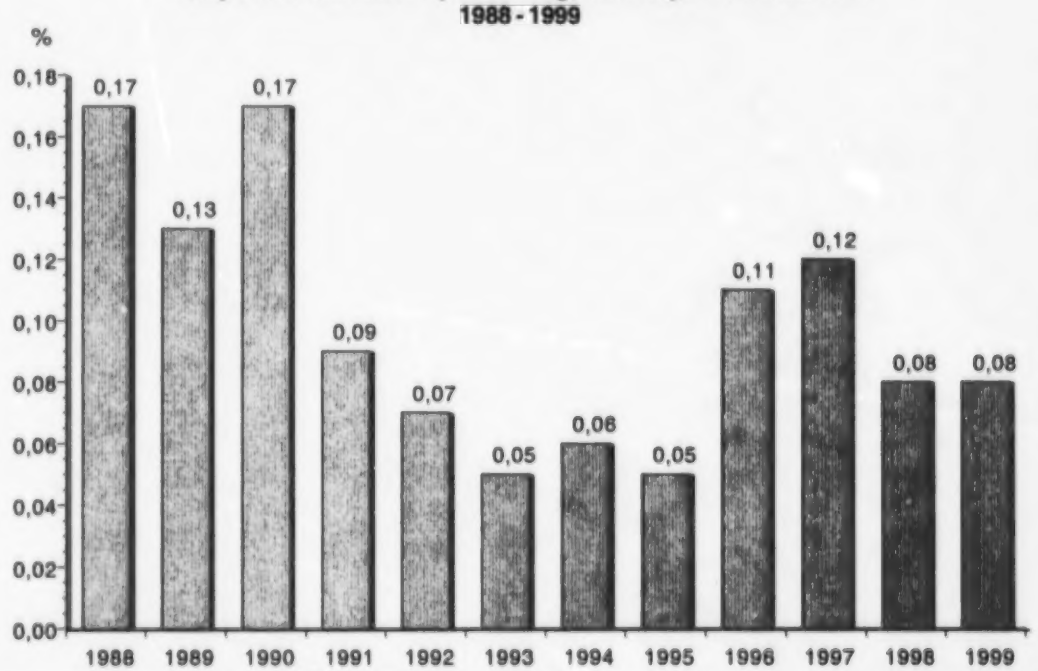
ARRÊTS DE TRAVAIL – 1999 ET PERSPECTIVE CHRONOLOGIQUE*

Section de l'analyse des arrêts de travail, des organisations des travailleurs et des conventions collectives, Direction de l'information sur les milieux de travail Programme du Travail, Développement des ressources humaines Canada

Sommaire annuel

- Le temps non travaillé issu des grèves ou des lock-out pendant l'année 1999 s'élève à 2 498 581 jours-personnes. De plus, ce total est inférieur à celui observé pour la moyenne annuelle enregistrée au cours des années 1989 à 1998 qui s'élevait à 2 751 896 jours-personnes
- Le nombre de travailleurs touchés par un conflit de travail pendant l'année 1999 totalise 158 288, ce qui est plus bas que la moyenne annuelle des 10 dernières années qui est de 223 414
- 1999 a regroupé 324 arrêts de travail, alors que la moyenne annuelle de 1989 à 1998 fut de 341
- La valeur de 15,8 jours-personnes non travaillés par travailleur, en raison de grèves en 1999, est supérieure à celle des 10 dernières années (1989 à 1998), soit 13,2 jours
- En 1999, huit arrêts de travail majeurs ont réalisé à eux seuls, environ 37 % de tous les jours-personnes non travaillés

Principaux arrêts de travail
Temps non travaillé en pourcentage du temps de travail total
1988 - 1999



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

* Comprenant un employé ou plus.

- La grève déclenchée par 9 500 employés de **Bell Canada**, en Ontario et au Québec, représente 220 500 jours-personnes non travaillés pendant l'année 1999, soit environ 9 % du nombre total de jours-personnes non travaillés du nombre annuel total. Le litige portait sur les salaires et la sécurité d'emploi

- La grève des 1 500 techniciens, employés de métier et employés de bureau chez **Hydro-Québec** représente 150 000 jours-personnes non travaillés pendant l'année 1999, soit environ 6 % du nombre total de jours-personnes non travaillés pour cette période. Encore une fois, les salaires étaient au coeur du conflit

- Trois grèves touchant au total 14 000 fonctionnaires du **Conseil scolaire du district de Toronto**, membres du Syndicat canadien de la fonction publique, ont compté pour 140 000 jours-personnes non travaillés pendant l'année 1999, soit environ 5,6 % du nombre annuel total

- Deux autres arrêts de travail ont dépassé la barre du 100 000 jours-personnes non travaillés pendant l'année 1999 soit la grève de 4 750 infirmières au **Gouvernement du Québec** et le lock-out de 1 400 employés chez **MTS Communications Inc.** au Manitoba. Ces deux arrêts de travail ont atteint respectivement 104 500 et 103 000 jours-personnes non-travaillés

- Trois autres arrêts de travail représentent, une fois regroupés, environ 8,6 % du nombre total de jours-personnes non travaillés pendant l'année 1999. Ils comprennent : 1 600 employés du **Gouvernement du Canada**, à l'échelle du Canada; 6 500 praticiens de divers **centres médicaux de la Colombie-Britannique**, à l'échelle de la province; et finalement, 1 060 employés de **Inco Ltd.** au Manitoba

Tableau 1

Arrêts de travail par sphère de compétence – 1999

	En cours au quatrième trimestre de 1999			Cumulatif au 31 décembre 1999		
Compétence	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve	4	561	1 280	16	6 224	60 100
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	6	1 370	16 700	18	2 591	66 160
Nouveau-Brunswick	1	10	150	8	2 745	24 215
Québec	52	7 382	78 034	142	27 064	692 306
Ontario	57	7 314	136 700	137	47 809	675 060
Manitoba	2	1 145	55 590	7	1 704	86 400
Saskatchewan	2	205	12 540	8	21 253	77 930
Alberta	5	558	12 230	11	3 957	40 750
Colombie-Britannique	22	7 811	47 920	48	22 383	246 120
Plus d'une province	-	-	-	-	-	-
Total - provinces	**151**	**26 356**	**361 144**	**395**	**135 730**	**1 969 041**
Code canadien du travail – Partie I	4	5 680	30 740	13	20 153	438 630
Administration fédérale	-	-	-	3	2 405	90 910
Total – compétence fédérale	**4**	**5 680**	**30 740**	**16**	**22 558**	**529 540**
Total	**155**	**32 036**	**391 884**	**411**	**158 288**	**2 4998 581**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 2

Arrêts de travail par secteur industriel – 1999

Secteur	En cours au quatrième trimestre de 1999			Cumulatif au 31 décembre 1999		
	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	4	1 536	75 030	16	4 689	268 930
Manufacturières	56	6 511	128 200	128	25 878	513 942
Construction	4	392	400	8	1 014	6 420
Transports, communications et autres services publics	13	8 477	47 810	43	36 215	685 540
Commerce et finances	25	957	21 620	56	2 920	118 405
Services socioculturels, commerciaux et personnels	44	12 879	88 154	124	81 544	695 154
Administration publique	9	1 284	30 670	36	6 028	210 190
Divers secteurs d'activité	-	-	-	-	-	-
Total	**155**	**32 036**	**391 884**	**411**	**158 288**	**2 498 581**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 3

Arrêts de travail les plus importants – 1999

Employeur	Syndicat	Point(s) en litige	Travailleurs	Jours-personnes non travaillés
Bell Canada, à l'échelle de la province (QC et Ont.)	SCEP	salaires et sécurité d'emploi	9 500	220 500
Hydro-Québec, à l'échelle de la province (QC)	SCFP	salaires	1 500	150 000
Conseil scolaire du district de Toronto, Toronto (Ont.)	SCFP	salaires et sécurité d'emploi	14 000	140 000
Gouvernement du Québec, à l'échelle de la province (QC)	Féd. infirmiers(ières) du Québec	salaires et conditions de travail	4 750	104 500
MTS Communications Inc., à l'échelle de la province (Man.)	SCEP	sous-traitance	1 400	103 000
Gouvernement du Canada, à l'échelle du Canada	AFPC	salaires	1 600	86 420
Divers centres médicaux, à l'échelle de la province (C.-B.)	Non-organisé	sécurité d'emploi	6 500	65 000
Inco Ltd., Thompson (Man.)	Métallurgistes	salaires et autres questions	1 060	64 350

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Tableau 4

Arrêts de travail – une perspective chronologique

Période	Nombre débutant année ou mois	Pendant l'année ou le mois*			En % du temps de travail estimé
		Nombre total	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés	
1989	568	627	444 747	3 701 360	0,13
1990	519	579	270 471	5 079 190	0,17
1991	399	463	253 334	2 516 090	0,09
1992	353	404	149 940	2 110 180	0,07
1993	323	381	101 784	1 516 640	0,05
1994	312	374	80 856	1 606 580	0,06
1995	282	328	149 159	1 583 061	0,05
1996	297	330	281 816	3 351 820	0,11
1997	229	284	257 664	3 610 206	0,12
1998	340	380	244 367	2 443 836	0,08
1999	356	411	158 288	2 498 581	0,08
1998					
Décembre	22	81	21 865	135 300	0,05
1999					
Janvier	14	69	26 920	128 660	0,05
Février	24	77	17 425	150 060	0,06
Mars	37	100	39 828	388 082	0,15
Avril	37	99	54 132	382 740	0,15
Mai	31	100	21 153	214 860	0,08
Juin	41	107	17 858	193 260	0,07
Juillet	27	99	21 042	301 645	0,11
Août	27	94	11 902	177 235	0,07
Septembre	31	102	16 482	170 155	0,06
Octobre	27	95	10 619	122 730	0,05
Novembre	31	91	15 715	154 130	0,06
Décembre	29	90	15 951	115 024	0,04

* Se réfère aux arrêts de travail qui ont débuté au cours de l'année ou du mois ainsi qu'aux arrêts de travail reportés de l'année ou du mois précédent.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 4

Arrêts de travail – une perspective chronologique

Période	Nombre débutant année ou mois	Pendant l'année ou le mois*			En % du temps de travail estimé
		Nombre total	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés	
1989	568	627	444 747	3 701 360	0,13
1990	519	579	270 471	5 079 190	0,17
1991	399	463	253 334	2 516 090	0,09
1992	353	404	149 940	2 110 180	0,07
1993	323	381	101 784	1 516 640	0,05
1994	312	374	80 856	1 606 580	0,06
1995	282	328	149 159	1 583 061	0,05
1996	297	330	281 816	3 351 820	0,11
1997	229	284	257 664	3 610 206	0,12
1998	340	380	244 367	2 443 836	0,08
1999	356	411	158 288	2 498 581	0,08
1998					
Décembre	22	81	21 865	135 300	0,05
1999					
Janvier	14	69	26 920	128 660	0,05
Février	24	77	17 425	150 060	0,06
Mars	37	100	39 828	388 082	0,15
Avril	37	99	54 132	382 740	0,15
Mai	31	100	21 153	214 860	0,08
Juin	41	107	17 858	193 260	0,07
Juillet	27	99	21 042	301 645	0,11
Août	27	94	11 902	177 235	0,07
Septembre	31	102	16 482	170 155	0,06
Octobre	27	95	10 619	122 730	0,05
Novembre	31	91	15 715	154 130	0,06
Décembre	29	90	15 951	115 024	0,04

* Se réfère aux arrêts de travail qui ont débuté au cours de l'année ou du mois ainsi qu'aux arrêts de travail reportés de l'année ou du mois précédent.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

NOTES TECHNIQUES

Les données sur les arrêts de travail recueillies par la Direction de l'information sur les milieux de travail du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada portent sur les grèves et les lock-out d'une durée d'au moins 10 jours-personnes.

Une grève est un arrêt de travail concerté qu'un groupe d'employés déclenche pour amener un employeur à modifier sa position lors du processus de négociation. Une grève est légale lorsque les conditions prescrites par la loi sont respectées, notamment que des négociations soient en cours. Une grève est dite illégale si elle est déclenchée sans respecter les conditions légales qui s'y rapportent. Un lock-out est une interruption du travail décrétée par un employeur ou un groupe d'employeurs afin de faire pression sur les travailleurs pour qu'ils modifient leur position lors du processus de négociations.

Les événements à l'origine d'un arrêt de travail sont parfois si complexes qu'il devient impossible, du point de vue statistique, de faire la distinction entre une grève et un lock-out.

Voici les principaux termes utilisés pour décrire les arrêts de travail sur lesquels des données sont recueillies :

Employeur : entreprise ou entreprises qui emploient les travailleurs déclarés en grève ou en lock-out.

Localité : endroit où se trouvent l'entreprise ou les établissements où s'est produit l'arrêt de travail.

Industrie : industrie de l'employeur selon la Classification type des industries, Statistique Canada (révisée en 1970).

Syndicat : organisation ou organisations de travailleurs directement concernée(s) ou intéressée(s) par le différend ayant mené à l'arrêt de travail.

Travailleurs en cause : nombre total réel ou approximatif de travailleurs déclarés en grève ou en lock-out, que ceux-ci soient tous membres ou non du syndicat directement concerné par le différend qui a mené à l'arrêt de travail. Quand le nombre de travailleurs en cause varie durant l'arrêt de travail, le nombre maximum est utilisé pour calculer les totaux annuels à partir des autres totaux. (Quand un arrêt de travail a débuté au cours d'une année précédente, le nombre de travailleurs utilisé est celui qui correspond au nombre maximum de travailleurs enregistré pendant l'arrêt de travail.) De même, les totaux mensuels sont basés sur les chiffres les plus élevés, mais on tient compte des changements signalés dans le nombre de travailleurs en cause dans les arrêts de travail de deux mois ou plus. Le nombre total de travailleurs indiqué peut inclure les mêmes travailleurs plus d'une fois si ceux-ci ont pris part à plus d'un arrêt de travail pendant l'année (ou la période de référence). Les travailleurs indirectement touchés, par exemple ceux qui sont mis à pied par suite d'un arrêt de travail, ne sont pas compris dans les données sur les travailleurs en cause.

Début : date du premier jour où l'arrêt de travail a été déclenché.

Fin : quand les parties se sont entendues pour mettre fin à un arrêt de travail, la date de la fin de cet arrêt de travail correspond à celle où les employés ont recommencé à travailler. Dans les cas où il a été impossible de reprendre les activités normales tout de suite après que les employés aient accepté de retourner au travail, la date de la fin de l'arrêt de travail correspond à celle où les employés étaient prêts à retourner travailler.

Il arrive parfois qu'on ne mette jamais fin à un arrêt de travail officiellement et cela présente des difficultés sur le plan statistique. Dans de tels cas, aux fins de l'établissement des données statistiques, on considère que l'arrêt de travail s'est terminé à la date où il a été établi qu'au moins les deux tiers des travailleurs visés étaient retournés au travail ou avaient trouvé un emploi chez un autre employeur ou à la date où il a été signifié que l'entreprise ne reprendrait pas ses activités suspendues par l'arrêt de travail.

Durée : la durée de chaque arrêt de travail est calculée en jours ouvrables, en comptant le jour où a débuté l'arrêt de travail et tous les jours ouvrables suivants jusqu'au jour où l'arrêt de travail a pris fin. On entend par jours ouvrables les jours où l'établissement en cause aurait normalement été en activité (cinq jours par semaine).

Durée en jours-personnes : durée en jours ouvrables multipliée par le nombre de travailleurs en cause. Dans le cas des arrêts de travail touchant des établissements où le nombre de jours ouvrables par semaine (voir le paragraphe sur la durée ci-dessus) est plus élevé que le nombre de jours travaillés par chaque travailleur, la durée en jours-personnes est

rajustée en conséquence. Dans la mesure du possible, on tient aussi compte de la variation du nombre de travailleurs visés par un arrêt de travail dans le calcul de la durée en jours-personnes. Les données sur la durée des arrêts de travail exprimée en jours-personnes sont fournies pour permettre d'établir des comparaisons entre les arrêts de travail à l'aide d'un dénominateur commun. Elles ne sont pas destinées à mesurer la perte de temps de production du point de vue économique. L'expression « temps perdu » est parfois utilisée. Cependant l'expression courante qu'il est préférable d'utiliser est « jours-personnes non travaillés » étant donné que la durée en jours-personnes de tous les arrêts de travail durant une année est aussi indiquée en pourcentage du temps de travail estimé sur la base des estimations du nombre de travailleurs non agricoles rémunérés au Canada, calculées à partir des données recueillies dans le cadre de l'Enquête sur la population active menée par Statistique Canada.

Sphère de compétence : les données statistiques sur les arrêts de travail sont aussi présentées par sphère de compétence. Elles sont élaborées pour chaque administration provinciale et pour les entreprises qui relèvent de la partie I du *Code canadien du travail*, lesquelles recueillent des statistiques sur les relations du travail d'un établissement donné qui est impliqué dans un arrêt de travail. Les données statistiques contenues dans les tableaux présentés par sphère de compétence sont en fait des données par province, sauf dans le cas de la sphère de compétence fédérale.

Les données portent sur tous les arrêts de travail qui ont été signalés à la Direction de l'information sur les milieux de travail et respectent les critères définis ci-dessus, notamment en ce qui concerne le nombre minimum de jours-personnes. Il est généralement admis que les méthodes utilisées pour recueillir ces données sont adéquates et permettent d'écarter le risque d'un oubli majeur.

EFFECTIFS SYNDICAUX AU CANADA – 1999

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Une enquête menée auprès des organisations de travailleurs au Canada, dont les unités de négociation comptent 50 membres ou plus, démontre qu'en janvier 1999, 4 010 400 travailleurs étaient membres d'un syndicat. Ce chiffre représente une augmentation de 72 600 membres par rapport au chiffre le plus bas enregistré, soit 3 937 800, depuis 10 ans en 1998. Les tableaux suivants englobent les syndicats comptant le plus grand nombre de membres, selon l'affiliation aux centrales syndicales, les syndicats nationaux et internationaux selon leur nombre, la taille, le genre de syndicat et l'affiliation et le Congrès du travail du Canada selon l'affiliation. Aussi, une liste des changements de structure et d'affiliation, des changements d'appellation et des nouveaux syndicats.

Tableau 1

Les syndicats comptant le plus grand nombre de membres, 1998-1999

	Effectifs (en milliers)	
	1998	1999
Syndicat canadien de la Fonction publique (CTC)	389,3	461,8
Syndicat national des employées et employés généraux du secteur public (CTC)	309,0	309,0
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (CTC)	222,5	215,0
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (FAT-COI/CTC)	200,0	200,0
Métallurgistes unis d'Amérique (FAT-COI/CTC)	180,0	200,0
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (CTC)	144,3	144,3
Alliance de la Fonction publique du Canada (CTC)	142,3	142,3
Fédération de la santé et des services sociaux (CSN)	97,0	97,0
Fraternité internationale des Teamsters (FAT-COI/CTC)	94,0	93,0
Fédération des syndicats de l'enseignement (CEQ)	82,6	82,6
Union internationale des employés des services (FAT-COI/CTC)	81,5	81,5
Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (ind.)	-	62,2
Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord (FAT-COI/CTC)	60,0	60,0
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FAT-COI/CTC)	56,4	57,0
Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique (FAT-COI/CTC)	56,0	56,0
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (CTC)	52,9	54,8
Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (FAT-COI/CTC)	49,2	50,0
Syndicat de la fonction publique du Québec (ind.)	47,8	47,7
Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (ind.)	47,5	47,5
Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (CTC)	49,5	46,0

suite

Tableau 1 *(suite)*

	Effectifs (en milliers)	
	1998	1999
Fédération des enseignantes et enseignants de la Colombie-Britannique (ind.)	44,6	45,0
Ontario Nurses' Association (ind.)	40,0	45,0
Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés (CTC)	45,0	43,5
Union internationale des opérateurs-ingénieurs (FAT-COI)	40,0	40,0
Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN)	36,5	37,4
Union internationale des employés d'hôtels et employés de restaurants (FAT-COI/CTC)	36,2	36,6
Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada (FAT-COI/CTC)	35,8	35,8
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada	27,7	35,1
Alberta Teachers' Association (ind.)	30,9	30,9
Ontario English Catholic Teachers' Association (CLC)	35,8	30,0
Syndicat international des employées et employés professionnels(les) et de bureau (FAT-COI/CTC)	30,0	30,0
Fédération du commerce inc. (CSN)	26,0	30,0
Syndicat du vêtement, textile et autres industries (FAT-COI/CTC)	30,0	30,0

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 2

Effectifs syndicaux selon l'affiliation aux centrales syndicales, 1998-1999

Centrales syndicales	1998		1999	
	Effectifs	%	Effectifs	%
CTC	1 626 740	66,7	2 759 510	68,8
FAT-COI/CTC	1 090 000	27,7	1 065 370	26,6
CTC seulement	1 536 740	39,0	1 694 140	42,2
CSN	242 830	6,2	242 920	6,1
FAT-COI seulement	82 510	2,1	30 030	0,7
CEQ	113 510	2,9	113 860	2,8
CSD	73 070	1,9	71 300	1,8
CCU	17 020	0,4	15 380	0,4
Syndicats internationaux non affiliés	**230**	**0,0**	**380**	**0,0**
Syndicats nationaux non affiliés	**637 270**	**16,2**	**635 390**	**15,8**
Organisations locales indépendantes	**144 610**	**3,7**	**143 150**	**3,6**
Total	**3 937 790**	**100,0**	**4 011 920**	**100,0**

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 3

Syndicats nationaux - internationaux selon leur nombre

Genre de syndicats	1998		1999	
	Nombre	%	Nombre	%
	Syndicats			
Nationaux	231	22,4	230	22,3
Internationaux	48	4,7	47	4,6
Autres[1]	752	72,9	754	73,1
Total	**1 031**	**100,0**	**1 031**	**100,0**
	Travailleurs syndiqués (en milliers)			
Nationaux	2 556	64,9	2 615	65,2
Internationaux	1 177	29,9	1 194	29,8
Autres[1]	204	5,2	203	5,1
Total	**3 938**	**100,0**	**4 012**	**100,0**

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

[1] Inclut les syndicats à charte directe et les organisations locales indépendantes (voir tableau 5).

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Vous pouvez accéder au Répertoire électronique des organisations de travailleurs et de travailleuses, y compris un lien avec les sites des syndicats lorsque disponibles

http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra/dlo-rott_search/index.cfm

Tableau 4

Syndicats internationaux et nationaux selon la taille, 1998-1999

Nombre de membres	Syndicats internationaux		Syndicats nationaux		Total	
	1998	1999	1998	1999	1998	1999
	Syndicats					
Moins de 999	6	8	86	84	92	92
1 000 - 9 999	19	15	101	105	120	120
10 000 - 29 999	10	11	23	20	33	31
30 000 - 49 999	6	5	12	12	18	17
50 000 - 99 999	5	6	4	5	9	11
100 000 et plus	2	2	5	5	7	7
Total	**48**	**47**	**231**	**231**	**279**	**278**
	Travailleurs syndiqués (en milliers)					
Moins de 999	1	1	35	34	33	35
1 000 - 9 999	73	54	346	361	419	414
10 000 - 29 999	154	169	388	314	542	483
30 000 - 49 999	221	172	489	475	710	647
50 000 - 99 999	348	398	289	360	637	757
100 000 et plus	380	400	1 009	1 074	1 389	1 474
Total	**1 177**	**1 194**	**2 556**	**2 618**	**3 733**	**3 810**

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 5

Effectifs syndicaux selon le genre de syndicat et l'affiliation, 1999

Genre et affiliation	Syndicats	Sections locales	Effectifs	
			Nombre	%
Syndicats internationaux	**47**	**2 715**	**1 193 830**	**29,8**
FAT-COI/CTC	33	2 552	1 065 370	26,6
CTC seulement	4	71	98 050	2,4
FAT-COI seulement	7	78	30 030	0,7
Syndicats non affiliés	3	14	380	0,0
Syndicats nationaux	**230**	**13 410**	**2 615 140**	**65,2**
CTC	59	7 039	1 595 290	39,8
CSN	9	2 409	242 920	6,1
CEQ	15	277	113 860	2,8
CSC	9	38	15 380	0,4
CSD	2	95	12 300	0,3
Syndicats non affiliés	136	3 552	635 390	15,8
Syndicats à charte directe	**400**		**59 800**	**1,5**
CSD	390		59 000	1,5
CTC	10		800	0,0
Organisations locales indépendantes	**354**		**143 150**	**3,6**
Total	**1 031**	**16 125**	**4 011 920**	**100,0**

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 6

Effectifs du CTC selon l'affiliation, 1998-1999

Genre et affiliation	1998		1999	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Syndicats internationaux	**1 094 240**	**41,7**	**1 163 420**	**42,2**
FAT-COI/CTC	1 090 000	41,5	1 065 370	38,6
CTC seulement	4 240	0,2	98 050	3,6
Syndicats nationaux	**1 532 500**	**58,3**	**1 596 090**	**57,8**
CTC seulement	1 531 700	58,3	1 595 290	57,8
Syndicats locaux à charte directe	**800**	**0,0**	**800**	**0,0**
Total	**2 626 740**	**100,0**	**2 759 510**	**100,0**

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

1 — Changements de structure et d'affiliation des syndicats internationaux et nationaux

La American Federation of Grain Millers (FAT-COI) s'est affiliée au Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie et du tabac (FAT-COI/CTC), pour former le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie (FAT-COI/CTC), le 1er janvier 1999.

La Fraternité internationale des chaudronniers, constructeurs de navires en fer, forgerons, forgeurs et aides (FAT-COI) s'est affiliée au CTC en décembre 1998

L'Union internationale des opérateurs-ingénieurs (FAT-COI) s'est affiliée au CTC.

Le Personnel professionnel des services aux étudiants (ind.) s'est affilié au CTC.

Le Newfoundland and Labrador Nurses' Union (ind.) s'est affilié au CTC.

L'Association des artisans du film canadien (ind.) s'est affiliée à l'Alliance internationale des employés de la scène et des projectionnistes des États-Unis, ses territoires et du Canada (FAT-COI/CTC) au cours du mois de janvier 1999.

Le sydicat international des transports communication (FAT-COI/CTC) s'est affilié aux Métallurgistes unis d'Amérique (FAT-COI/CTC), le 5 février 1999.

Le Syndicat canadien des officiers de la marine marchande (ind.) s'est affilié au FAT-COI/CTC.

2 — Les changements d'appellation Ancienne /nouvelle appellation

Fédération des policiers du Québec (ind.) / Fédération des policiers et policières du Québec (ind.)

Syndicat des employés de la Régie des alcools de l'Ontario (SNEGSP) / Syndicat des employés de la Régie des alcools de l'Ontario (SNEGSP)

Association du personnel professionnel des services aux étudiants (ind.) / Personnel professionnel des services aux étudiants (CTC)

Travailleurs du pétrole de l'Atlantique (CCU) / Union des travailleurs du pétrole de l'Atlantique (CCU)

Syndicat construction Côte-Nord (ind.) / Syndicat québécois de la construction (ind.)

Fédération du personnel des établissements d'enseignement Privé (CEQ) / Fédération du personnel de l'enseignement privé (CEQ)

Les travailleurs en communication d'Amérique (FAT-COI/CTC) / La Guilde des employés de journaux du Canada/Les Travailleurs en communication d'Amérique. (FAT-COI/CTC)

Alliance internationale des employés de la scène et des projectionnistes des États-Unis et du Canada (FAT-COI/CTC) / Alliance internationale des employés de la scène et des projectionnistes des États-Unis, ses territoires et du Canada (FAT-COI/CTC)

Professional Association of Interns and Residents of Alberta (ind.) / Professional Association of Residents of Alberta (ind.)

Fédération des professionnels et professionnelles salarié(e)s et des cadres du Québec (CSN) / Fédération des professionnelles (CSN)

3 — Le nouveau syndicat inscrit dans la Partie 1

La United Paperworkers International Union (AFL-CIO/CLC) et la Oil, Chemical, Atomic and Energy Workers International Union (AFL-CIO) se sont jointes pour former la Paper, Allied-Industrial, Chemical and Energy Workers International Union (AFL-CIO/CLC), depuis le 4 janvier 1999

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

SECTION 3

PRATIQUES INNOVATRICES EN MILIEU DE TRAVAIL

Céline Laporte
Information et services à la clientèle
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Malgré le nombre limité d'ententes conclues au cours des derniers mois (41 ententes), la fréquence des pratiques innovatrices y figurant demeure néanmoins proportionnée au ratio précédent habituel, c'est-à-dire, pour un peu plus du tiers des ententes conclues (14 des 41 ententes).

La durée

La durée moyenne des 41 ententes conclues récemment se chiffre à **33,9 mois**, ce qui représente une légère diminution par rapport à la durée moyenne de 36,6 mois pour les ententes conclues en 1999 à ce jour, soit de janvier à novembre 1999.

Presque la moitié des ententes (18 des 41 ententes) ont été renouvelées pour une période de 36 mois tandis que le reste est réparti également entre les conventions d'une durée de 24 mois ou moins et celles de 48 mois et plus. Deux d'entre elles porteront sur 72 mois, soit une entente conclue dans le secteur des pâtes et papier en Nouvelle-Écosse et Bridgestone/Firestone Canada Inc. au Québec. Par ailleurs, plusieurs conventions des conseils scolaires de l'Ontario, du Manitoba et de l'Alberta viendront à échéance d'ici les 24 prochains mois.

Les comités mixtes

Compte tenu du nombre limité d'ententes conclues (41 ententes), on remarque que l'introduction de nouvelles pratiques ou pratiques innovatrices par l'intermédiaire de comités mixtes est moins répandue qu'auparavant. Seulement 5 des 14 ententes récentes comportant des pratiques innovatrices font état de l'instauration de comités mixtes, alors qu'habituellement, cette pratique est attribuable à environ 50 % des ententes comportant des pratiques innovatrices.

Ces comités entameront les discussions sur les questions telles que l'ergonomie, la formation en matière de relations de travail, le travail d'équipe ainsi que la charge de travail des enseignants, la taille des groupes et le nombre d'élèves par enseignant.

Les relations de travail

L'entente de 72 mois entre Bridgestone/Firestone Canada Inc. et la Fédération de la métallurgie fut conclue récemment en utilisant un processus de **négociation raisonnée**, dont les deux parties ont su tirer profit.

L'organisation du travail

Une seule entente comporte une nouvelle pratique liée à l'organisation du travail, soit celle de l'University of Western Ontario qui comprend une **évaluation de la charge de travail**, à la demande des chargés de cours, afin de vérifier la conformité entre les fonctions et la durée de travail.

La rémunération et les conditions de travail

Neuf des 14 ententes comportant une pratique innovatrice font état d'initiatives au chapitre de la rémunération et des conditions de travail, telles que :

- la nouvelle disposition liée au **climat de travail** dans deux conventions visant les enseignants de la Nouvelle-Écosse par laquelle, les actes violents commis par les élèves à l'endroit des enseignants ne seront pas tolérés. De plus, si de telles situations se présentent ou si d'autres manquements à la discipline surviennent, les conseils scolaires concernés séviront rapidement contre ces abus et prendront toutes les mesures jugées appropriées;

- l'engagement de la part de l'employeur à assurer **l'équité salariale** d'ici le mois de juillet 2001, tel que prévu par l'entente entre Newtel Communications, Newtel Mobility et le Syndiat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 410, en effectuant des hausses supplémentaires des taux horaires de base les 1er juillet 1999, 2000 et 2001;

- l'introduction d'une plus **grande flexibilité au niveau des congés** utilisés pour **observance religieuse** dans l'entente entre le Gouvernement du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada; et

- la **reconnaissance des conjoints de même sexe** tel que prévue par la convention du Gouvernement du Canada et celle entre le District de Saanich et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 374.

La formation et le perfectionnement

Sept des 14 ententes comprennent de nouvelles initiatives liées à la formation et au perfectionnement. Parmi celles-ci, l'on retrouve comme mesure de sécurité d'emploi, la création d'un **fonds de formation** d'au moins 250 000 $ par année, pour aider les employés de Newtel Communications et Newtel Mobility à profiter de **nouvelles possibilités d'avancement**. Par ailleurs, divers conseils scolaires de l'Alberta et de la Nouvelle-Écosse ont établi une **caisse de perfectionnement professionnel**.

LA DIRECTION DE L'INFORMATION SUR LES MILIEUX DE TRAVAIL

Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada

Saviez-vous que... Venez nous visiter sur internet

Votre lien à la Direction de l'information sur les milieux de travail du Programme du travail est
http://travail.hrdc-drhc.gc.ca/

Disponibles dès maintenant :

- Tendances récentes, communiqués, données sur les relations industrielles et la négociation collective.
- Produits et services d'information :
  - échantillons de nos produits;
  - accès à un exemplaire complet du *Bulletin des règlements salariaux*;
  - accès au survol et à divers articles des *Innovations en milieu de travail*;
  - accès à une base de données sur les organisations de travailleurs et travailleuses au Canada.
- Demande d'information et abonnement à nos produits par accès direct.

PARTENARIAT EXTRÊMEMENT FRAGILE DANS UNE USINE EN SURSIS, LE CAS DE LA PAPETERIE DE KÉNOGAMI

Paul-André Lapointe, Université Laval

et

François Bernard Malo, Université de Toulouse 1

Vitrine et emblème de la réorganisation du travail au début des années 1990, illustrant à cette époque le tournant des syndicats affiliés à la Confédération des syndicats nationaux vers une offensive dans l'organisation du travail, le cas de la Papeterie de Kénogami d'Abitibi-Price témoigne des vicissitudes de la participation et du partenariat dans une usine en sursis, sous la menace constante d'une fermeture. Dans l'espoir d'assurer la survie de l'usine grâce à des investissements substantiels que la direction du siège social a fait miroiter pendant près de 10 ans, tous les acteurs locaux se sont mobilisés plus ou moins intensément en déployant des efforts afin d'accroître les performances de l'usine et en introduisant diverses innovations dans l'organisation et les relations du travail. Le dénouement final s'est produit avec l'intégration de l'usine dans un nouveau consortium, résultat de la fusion de la compagnie-mère avec un autre géant du papier. L'usine a été maintenue en opération, mais elle a été privée d'une partie de ses installations, entraînant une autre perte substantielle du côté de l'emploi et la suspension, temporaire ou définitive, du partenariat et de la participation. Ainsi donc, le partenariat et la participation, sollicités et imposés, parfois même en contournant le syndicat, ne se sont pas traduits par une avancée significative de la démocratisation du travail et ont eu une existence plutôt éphémère.

La présente étude couvre la période 1989 à 1997 et s'est déroulée entre 1993 et 1997[1] . Elle s'intéresse à l'impact des expériences de participation et de partenariat sur l'organisation et les relations du travail. Une attention particulière est consacrée au processus du changement et aux stratégies des acteurs sociaux, des syndicats et de la direction locale.

Une vieille usine en crise et en sursis

Mise en opération par Price en 1912, la Papeterie de Kénogami, au Saguenay-Lac St-Jean, est devenue la propriété de la compagnie Abitibi-Price en 1974, créée à la suite de la fusion de Price et d'Abitibi Paper. Avant sa récente fusion avec Stone-Consolidated, l'entreprise était une multinationale qui employait en 1995 près de 7 000 travailleurs et enregistrait un chiffre d'affaires de 2 782 000 000 de dollars. La Papeterie de Kénogami était alors la seule papeterie produisant du papier supercalandré de tout le groupe Abitibi-Price. Équipée de quatre vieilles machines à papier dont la production totale annuelle était, en 1995, de 243 000 tonnes métriques, elle employait, cette même année, 807 travailleurs dont 81 cadres. Les employés étaient représentés par trois syndicats : la Confédération des syndicats nationaux, regroupant les 438 ouvriers de métier et ouvriers généraux (affectés aux ateliers de pâtes et aux services périphériques) représentant 60 % des employés syndiqués; le Syndicat des communications de l'énergie et du papier, représentant les 243 papetiers et le Syndicat international des employées et employés professionnel(le)s et de bureau, regroupant les 45 employés de bureau.

Le marché du papier supercalandré a été accaparé par la Papeterie de Kénogami au milieu des années 1980 lorsque la compagnie Abitibi-Price a décidé d'investir 200 millions de dollars dans un projet qui lui a permis d'acquérir deux machines à papier à la fine pointe de la technologie, ce qui devait assurer la survie de l'usine à long terme. Ce projet comportait deux phases : la première, réalisée sans délai, consistait à moderniser une machine déjà en opération; la deuxième phase comportait l'achat et la mise en opération d'une nouvelle machine. Cette dernière phase ne s'est jamais concrétisée malgré

[1] La recherche sur ce cas a notamment donné lieu à la production d'un mémoire de maîtrise, réalisé sous la direction de Paul-André Lapointe. Il s'agit du mémoire de: MALO, François Bernard, 1997, Compromis social et performances de l'entreprise, Département de relations industrielles, Université Laval. Cette recherche a été rendue possible grâce aux contributions financières de Développement des ressources humaines Canada, du Conseil de recherches en sciences humaines et du Fonds pour la formation de chercheurs et l'aide à la recherche.

les promesses de la direction générale et les efforts des acteurs locaux. Sa réalisation, reportée d'année en année, a été définitivement abandonnée lors de la fusion de la compagnie avec Stone-Consolidated, en 1997. En fait, quelque temps après l'annonce d'une nouvelle machine, le marché s'est mis à ralentir et la direction d'Abitibi-Price a décidé de reporter l'investissement prévu. Par ailleurs, le climat organisationnel de l'usine était alors au pire, en raison des débrayages à répétition au cours des dernières années, du taux élevé d'absentéisme et des accidents de travail ainsi que de la très faible productivité. Les salariés affiliés à la Confédération des syndicats nationaux ont été impliqués au cours des années 1970 et 1980 dans sept conflits de travail, dont une grève de neuf mois en 1980 et une grève illégale de deux semaines en 1986. La situation de la productivité n'était guère plus reluisante : tandis que, dans les usines comparables, un travailleur produisait en moyenne deux tonnes de papier par jour, à Kénogami deux travailleurs étaient nécessaires pour ne produire qu'une seule tonne! Cette situation a valu à l'usine d'être surnommée « le berceau des Warriors du papier ». De plus, en 1989, la papeterie a enregistré un déficit d'opération de quatre millions de dollars. Devant cette situation, la direction générale de l'entreprise a sommé les acteurs locaux de l'usine d'améliorer leurs performances rapidement, sans quoi l'usine serait tout simplement fermée. Si en revanche les travailleurs et la direction locale parvenaient à améliorer suffisamment leurs résultats, la direction générale pourrait alors songer à un investissement majeur assurant l'avenir de l'usine. C'est ainsi que, dans la décennie suivante, de nombreux efforts ont été déployés, de multiples stratégies conçues, diverses expériences de participation et de partenariat tentées et de nombreux plans élaborés. C'est cette histoire qui sera relatée et analysée dans les prochains paragraphes.

Opération de redressement et origine du partenariat (1989-1993)

En réponse à l'ultimatum de la direction du siège social, des négociations s'engagent au niveau local. Elles portent sur un assouplissement des règles de travail, en vue d'introduire une plus grande flexibilité dans les métiers; en échange, les syndiqués obtiennent des garanties à l'effet que cette flexibilité n'entraînera pas de mises à pied et que la réduction d'emploi sera absorbée par les départs à la retraite, pour laquelle l'âge d'admissibilité est abaissé à 58 ans.

Les syndicats sont par ailleurs invités par la direction à participer à l'élaboration d'un plan stratégique pour assurer la survie de l'usine. À cet effet, un comité stratégique est formé en 1990. Les présidents des trois syndicats y siègent en compagnie de représentants de la direction locale. Divers scénarios, requérant chacun des investissements d'un montant variable, sont présentés à la direction du siège social à Toronto. Mais, pour avoir l'approbation du siège social quant aux investissements, les membres du comité stratégique doivent également faire rapport sur l'amélioration des performances de l'usine.

Les investissements et les performances sont dès lors intimement liés : le volume d'investissements souhaité, susceptible d'engendrer l'impact le plus positif sur l'emploi et la survie de l'usine, est directement proportionnel à l'état des performances et au degré de leur amélioration. Il s'établit alors un raisonnement logique qui servira de justification à la participation syndicale au comité stratégique et au déploiement des efforts des salariés sur le plancher : la protection de l'emploi et la survie de l'usine requièrent une amélioration substantielle des performances pour inciter la direction générale à investir dans le scénario le plus favorable. Formulé en des termes plus simples et plus imagés, le lien est le suivant : « on a les investissements qu'on mérite et qui sont proportionnels à nos performances ». D'ailleurs, dans une assemblée des travailleurs convoquée dans le but de présenter les divers scénarios d'investissements, la direction locale a utilisé la métaphore des moyens de transport : une vieille voiture, une voiture récente haut de gamme et un avion supersonique. Le moyen de transport le plus performant correspondait au meilleur des scénarios. Le message était clair : pour que le meilleur scénario se réalise, il faut améliorer nos performances.

D'aucuns, et parmi eux le président de l'époque du syndicat affilié à la Confédération des syndicats nationaux, ont vu dans la participation syndicale au comité stratégique une extension du rôle du syndicalisme et une intervention au niveau stratégique de l'entreprise. Mais en invitant les représentants syndicaux à participer à l'élaboration de plans stratégiques et de scénarios d'investissements, la direction poursuit un tout autre objectif. Elle espère ainsi sensibiliser les représentants syndicaux aux dimensions économiques et financières de la production et aux stratégies d'affaires. Elle veut les amener à mieux comprendre les décisions d'affaires et à acquérir le « sens de la business », comme le disait un directeur général de l'usine. Au sein du comité stratégique et participant en outre à la mesure

des performances, les représentants syndicaux comprennent mieux la nécessité d'améliorer ces dernières. Cette participation syndicale concède une légitimité à l'amélioration des performances et à l'opération de redressement et de réduction des effectifs à laquelle la direction veut procéder en profondeur et sans retard.

Au cours de cette première période de partenariat, entre 1989 et 1993, la réduction des effectifs est de 26,5 %, soit une perte de 301 emplois. La productivité, pour sa part, enregistre un bond considérable de 54 %. En l'absence de tout changement technologique, ce partenariat se traduit par une forte intensification du travail. En même temps, tous les indicateurs de qualité (le nombre et le coût des plaintes) et d'efficacité (taux d'utilisation des machines à papier) s'accroissent de manière substantielle. De plus, il n'y a pas de changements organisationnels importants. Bien que négociée sur papier, la flexibilité dans les métiers n'est pas véritablement effective sur le plancher, hormis dans des circonstances exceptionnelles et sur les quarts de soir et de nuit. Il n'y a pas non plus d'orientations claires dans les changements organisationnels. En effet, dans le secteur des machines à papier, il se produit une évolution contraire à l'accroissement de l'autonomie dévolue aux salariés puisque le poste de chef conducteur de la machine à papier rénovée devient un poste de cadre, la direction recherchant ainsi un meilleur contrôle de la production. D'autres indicateurs du climat organisationnel s'améliorent aussi de manière significative : le nombre de griefs annuels pour tous les syndicats passe de 153 à 52, tandis que le nombre d'accidents de travail avec perte de temps passe de 128 à 93.

Malgré l'importante amélioration des performances, il n'y a toujours pas d'investissements. En 1992, la direction exige encore plus en demandant aux syndiqués d'accepter un autre plan de redressement et de réorganisation du travail pour introduire davantage de flexibilité. Cette entente n'est entérinée que par 52 % des membres votants parmi les syndiqués affiliés à la Confédération des syndicats nationaux. Aux élections syndicales qui ont suivi, le président de ce syndicat, qui s'était montré favorable au partenariat proposé par la direction et qui avait participé au comité stratégique, n'est pas réélu. Le nouveau président veut revoir la stratégie syndicale tandis qu'un nouveau directeur général, s'étant particulièrement distingué dans la mise en oeuvre du partenariat dans une autre usine de la région, est nommé à la direction de l'usine.

Innovations organisationnelles limitées et vicissitudes du partenariat (1993-1997)

Cette période se caractérise d'abord par un changement de stratégie au niveau du principal syndicat affilié à la Confédération des syndicats nationaux. Devant le refus du siège social d'investir, malgré les améliorations de performances acquises au prix d'une intensification du travail et de coupures de postes, le président de ce syndicat se retire du comité stratégique et refuse tout partenariat avec la direction locale. Quant aux syndicats affiliés au Syndicat des communications, de l'énergie et du papier et au Syndicat international des employées et employés professionnel(le)s et de bureau, ils maintiennent leur participation et poursuivent un rapprochement avec la nouvelle direction locale. Cette dernière se montre également plus proactive et entreprenante que la précédente. Diverses innovations sont alors introduites et le comité stratégique est maintenu. Devant le refus du syndicat de la Confédération des syndicats nationaux de participer, la direction locale n'hésite pas à faire directement appel aux salariés et à recruter elle-même des participants au comité stratégique et aux autres comités à venir.

La direction locale introduit alors deux innovations majeures, soit des équipes responsables au niveau des métiers et des groupes d'amélioration de la qualité. Ces innovations sont d'ailleurs introduites de manière unilatérale, la direction ayant décidé seule de procéder ainsi. Il n'y a en fait aucun comité ou instance de cogestion dans l'usine, le comité stratégique ne jouant manifestement pas ce rôle.

Les équipes responsables sont formées rapidement et sans consultation du groupe des soudeurs et ferblantiers, environ une cinquantaine de travailleurs, membres du syndicat de la Confédération des syndicats nationaux. Du jour au lendemain, sans crier gare, les contremaîtres sont retirés des ateliers en question et certains d'entre eux sont immédiatement mis à pied. Les responsabilités qu'ils assumaient auparavant sont en partie dévolues aux salariés qui, sans préparation ni formation initiale, sont désormais réunis en sept équipes, composées de sept à huit travailleurs chacune. Deux postes de coordonnateurs, confiés à des cadres choisis par la direction, sont également créés en vue de gérer les équipes de travail. Ils héritent alors des responsabilités que les équipes ne veulent ou ne peuvent pas prendre en main. Une analyse plus poussée du fonctionnement de ces équipes révèle qu'il s'agit bien d'un accroissement

de l'autonomie des salariés, dans la mesure où ils planifient désormais leur travail, qu'ils sont responsables de la santé et sécurité et d'autres aspects de la gestion des ressources humaines (vacances, absences et formation) ainsi que des achats de matériel, de l'évaluation des travaux effectués pour les « clients internes » et de l'appréciation des performances de l'équipe. Cependant, cette autonomie, variant selon les équipes, est bien encadrée par le contrôle des coordonnateurs, l'évaluation des résultats ainsi que par les clients internes qui font les demandes de travaux et qui en apprécient la qualité et le temps requis pour les effectuer. Ces équipes ne couvrent en outre qu'une fraction des travailleurs, inférieure à 10 %. Par ailleurs, les projets pour élargir leur diffusion n'ont pas porté fruit et elles sont demeurées exclusivement confinées à leur périmètre initial.

L'autre innovation organisationnelle introduite au cours de la période consiste à former des groupes de projet ou d'amélioration de la qualité. Sous la conduite du directeur des ressources humaines, ce projet, présenté sous forme de comités paritaires, est introduit dans la plus grande confusion si l'on en juge par les perceptions des salariés et des représentants syndicaux. Le statut de ces groupes, leur place dans l'organigramme, leur composition et leur nombre laissent place à des interprétations contradictoires. Portant des noms différents, en référence à leur mandat, et composés de cadres et de salariés sélectionnés sur une base volontaire par la direction, ils sont formés pour résoudre un problème particulier. Une fois ce problème résolu, ils sont dissous. À la coordination de ces groupes se retrouvent parfois des salariés syndiqués qui sont libérés de leur occupations régulières pour se consacrer au travail du groupe. Cette « libération » est vue comme une importante amélioration du statut et des conditions de travail. Un ancien président du syndicat de la Confédération des syndicats nationaux et un président en poste de ce même syndicat ont tous deux coordonné le travail d'un groupe d'embellissement, responsable d'un budget de 350 000 dollars. Une vingtaine de ces comités auraient existé au cours de cette période. En dehors du service des ressources humaines et de son directeur, il n'existe pas d'autre instance de coordination de ces groupes de projet; il est donc difficile d'évaluer l'impact de ces derniers. Sans doute ont-ils contribué à l'amélioration significative des performances, en mettant à contribution le savoir-faire et l'expertise des salariés à la résolution de problèmes de qualité et d'efficacité; mais ils ont certes eu aussi une fonction de paix industrielle et d'incitation à l'amélioration des performances globales de l'usine.

À la suite de son refus de participer et de la stratégie de contournement de la direction, le syndicat de la Confédération des syndicats nationaux est mis à l'écart. À l'automne 1995, l'exécutif syndical réagit en proposant un véritable projet de partenariat, orienté vers une démocratisation du travail. Il propose la formation d'un comité d'orientation et d'action, composé de manière paritaire et dont le principal mandat serait d'assurer la survie et le développement de l'usine dans le cadre des responsabilités, spécifiques ou conjointes, définies par les parties. Ce comité aurait également comme mandat de veiller à la coordination des autres comités et groupes de projet; les membres de ces comités et groupes seraient désignés par chacune des parties, et le consensus serait la technique de prise de décision. Déposé à la direction locale, le document ne fait pas vraiment l'objet de négociations. Il est en fait rejeté. Entre-temps, de nouvelles élections en novembre 1995 amènent à la direction du syndicat un nouveau président plus proche de la direction locale et qui accepte de retourner au comité stratégique et de s'associer aux diverses expériences de participation. Il devient lui-même coordonnateur d'un groupe de projet, soit le comité d'embellissement. L'été suivant, une entente de partenariat est signée par les présidents des trois syndicats. Parallèle à la convention collective, elle contient un certain nombre de principes généraux qui sont ainsi énoncés :

- développer une approche gagnant-gagnant dans les relations de travail de même qu'une approche raisonnée de négociation;
- diriger ensemble le plan stratégique;
- mettre au point et cultiver une mentalité de travail de classe internationale par le biais d'une identification et réalisation conjointe des changements requis dans l'organisation du travail, tout en minimisant les conséquences négatives pour les employés;
- mobiliser tous les employés par un plan de communication conjoint, continu et efficient grâce à la transparence, la diffusion de messages communs et par des moyens innovateurs servant à mobiliser les employés;
- élaborer des objectifs opérationnels et une vision commune;

- élaborer un plan de développement des ressources humaines qui met l'emphase sur la compétence et qui privilégie l'innovation et l'implication des employés dans le but de créer un climat de travail valorisant qui accroîtra la productivité; et enfin

- analyser toutes les possibilités permettant aux parties de devenir partenaires en affaires.

Cette entente reste par ailleurs muette à l'égard de la structure de partenariat et de participation. Elle laisse intacte la répartition des pouvoirs et des responsabilités, telle que définie dans la convention collective à la clause des droits de gérance. Elle est ainsi plus facilement contournée lors de la fusion avec Stone-Consolidated et de l'implantation d'un nouveau plan de redressement.

Au cours de cette période (1993-1997), les performances continuent de s'améliorer, bien qu'à un rythme inférieur à celui de la période précédente. Quant à l'emploi, il s'est également maintenu, jusqu'au dernier plan de redressement, imposé en 1997.

Dernier plan de redressement

Au début de 1997 survient un dénouement imprévu concernant les projets d'investissements, au sujet desquels les représentants syndicaux avaient présenté divers scénarios à Toronto et pour lesquels les salariés avaient nourri maints espoirs et n'avaient pas ménagé leurs efforts. Les employés apprennent alors que le projet d'achat d'une nouvelle machine à papier sur laquelle ils comptaient pour assurer leur avenir ne se concrétiserait pas. En s'appuyant sur la baisse de la demande de papier en Amérique du Nord et sur la baisse des prix du papier pour justifier son refus d'investir dans une nouvelle machine, la direction de l'entreprise demande aux employés de Kénogami de lui soumettre une autre proposition. Ceux-ci n'ont toutefois pas le temps de formuler quelque proposition que ce soit; car, quelques mois plus tard, Abitibi-Price fusionne avec Stone-Consolidated pour former Abitibi-Consolidated et devenir ainsi le plus important producteur de papier journal au monde.

En dépit des économies d'échelle réalisées par la fusion des deux grandes entreprises, aucun investissement n'est confirmé et en août 1997, la direction de la nouvelle entreprise annonce la fermeture des deux petites machines de même que celle du plan de pâtes.

Coïncidant avec la renégociation des conventions collectives liant l'entreprise avec ses travailleurs représentés par le Syndicat des communications, de l'énergie et du papier, Abitibi-Consolidated exige que ces travailleurs se retirent de la négociation regroupée avec les autres syndicats, à défaut de quoi elle fermera l'usine dans l'éventualité d'une grève. Elle s'engage par ailleurs à investir 130 millions de dollars dans la modernisation des installations, si elle parvient toutefois à signer avec ses salariés une entente de huit ans pendant laquelle les travailleurs abandonneraient tout recours à la grève, accepteraient la perte d'environ 250 emplois et permettraient à l'entreprise de recourir massivement à la sous-traitance. Après beaucoup d'hésitations, les travailleurs acceptent finalement ce projet de redressement. Devant la tournure des événements et leur quasi échec, ayant été incapables de faire accepter un scénario de survie, les travailleurs réalisent que l'existence du partenariat et de la participation est définitivement compromise. En novembre 1997, un autre changement se produit à la direction du syndicat de la Confédération des syndicats nationaux : le président est remplacé, car les syndiqués considèrent qu'il a eu des relations trop étroites avec la direction locale. C'est le retour aux relations de travail traditionnelles, basées sur la distance entre les parties ("arms length").

Analyses

La direction locale, en accord avec le siège social, propose un partenariat sans pouvoir aux syndicats. Elle cherche à sensibiliser les représentants syndicaux à la précarité de la situation économique et financière de l'usine et de l'entreprise et à la nécessité d'améliorer les performances en conséquence. Par ailleurs, la direction ne respecte pas la démarche du syndicat de la Confédération des syndicats nationaux qui, ayant remis en question sa participation à un processus qui ne donnait pas les résultats escomptés, cherche à faire valoir son propre point de vue et à élaborer une autre forme de partenariat qui représenterait une véritable participation au pouvoir de décision. En contournant le syndicat et en refusant ses propositions de partenariat, la direction contribue à l'affaiblir et à le diviser. Les représentants syndicaux se retrouvent ainsi dans une position très inconfortable.

Si, en l'absence d'un point de vue indépendant, ils acceptent de participer à un partenariat sans pouvoir, ils risquent tout simplement de cautionner les décisions de la direction et de devenir les porte-parole

de celle-ci et les promoteurs de ses projets auprès des salariés. Le risque de cooptation est très grand. Dans la mesure où les projets de la direction ont un impact positif sur l'emploi et la survie de l'usine, la position des dirigeants syndicaux est moins inconfortable. Dans le cas contraire, ils sont jugés comme trop proches de la direction et incapables de défendre les intérêts des membres. S'ils refusent de participer et que la situation s'améliore, tout le crédit est attribué à la direction. Si la situation se détériore, ils sont vus comme contribuant à cette détérioration. Le roulement élevé des dirigeants du syndicat, soit la succession de cinq présidents en 10 ans, et l'instabilité de leurs positions s'expliquent ainsi. Par ailleurs, ce taux de roulement élevé n'a pas permis la construction d'un leadership fort et éclairé qui aurait pu faire accepter un autre type de partenariat et de participation.

Les menaces constantes de fermeture et la situation d'urgence fréquemment invoquée accordent un très grand pouvoir à la direction locale. Celle-ci peut même se livrer à des abus, comme le non-respect des positions syndicales et le contournement d'un syndicat qui refuse de participer. Cette situation n'est absolument pas propice à la démocratisation des rapports entre les acteurs sociaux.

À défaut d'être démocratique, la participation syndicale à la gestion est tout simplement instrumentale. Elle est dès lors d'autant plus fragile que les résultats escomptés ne se produisent pas. Malgré l'amélioration notable des performances, le report continuel des investissements promis discrédite considérablement la participation.

Force est de constater que les trois syndicats présents à l'usine ont été incapables de former un front commun et d'adopter des positions communes pour redéfinir les termes de la participation et dépasser la participation sans pouvoir, proposée et mise en oeuvre par la seule direction. Cette division syndicale a contribué à renforcer les positions de la direction et incite peu cette dernière à partager le pouvoir.

Au terme de près de 10 ans d'efforts, l'amélioration des performances est remarquable; en effet, la productivité du travail a doublé entre 1989 et 1995 et cela, sans changements technologiques et à peu près sans innovations organisationnelles. Ce phénomène fait ressortir toute la puissance des menaces de fermeture en tant qu'incitation à l'accroissement des charges de travail.

Enfin, la participation et le partenariat se sont révélés éphémères, même après 10 ans de tentatives et d'expérimentations. Sans aucune forme d'institutionnalisation, laissant encore un très grand pouvoir à la direction générale de l'entreprise, sans véritable pouvoir aux salariés et à leurs syndicats, la participation et le partenariat, le plus souvent introduits unilatéralement, sont d'une fragilité extrême.

LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL À LA STATION D'ÉPURATION DES EAUX USÉES DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DE MONTRÉAL (CUM)

Reynald Bourque et Mohamed Elkeurti
École de relations industrielles
Université de Montréal

Cette étude de cas présente une expérience de coopération patronale-syndicale en matière de gestion de l'organisation du travail à la station d'épuration des eaux usées de la Communauté urbaine de Montréal au cours de la période 1994 à 1999. Cette expérience de partenariat fondée sur un processus conjoint de résolution de problèmes a généré une amélioration de la productivité et des relations du travail, ainsi qu'une rationalisation des coûts relatifs à la production. Elle est la résultante d'une initiative patronale, qui remonte à 1992-1993, inspirée du modèle mis en place à Hydro-Québec au début des années 1990. La participation syndicale à la gestion de l'organisation du travail s'est maintenue depuis 1994 parallèlement à une augmentation du degré de satisfaction des employés. Selon un représentant syndical rencontré dans le cadre de cette étude, le partenariat patronal-syndical suscite encore des réserves parmi les membres, mais il n'y a jamais eu de remise en cause de l'orientation syndicale depuis le début.

Cette étude porte sur les conditions qui ont favorisé l'implication syndicale dans la réorganisation du travail, les processus de mise en oeuvre et les difficultés rencontrées au cours de l'expérience, les principaux changements organisationnels intervenus et les facteurs qui ont contribué à la poursuite de cette expérience au cours de la période étudiée. Les matériaux qui ont servi à la rédaction de cette étude de cas sont constitués de différents documents patronaux et syndicaux, des ententes conclues entre les parties, ainsi que des informations recueillies lors d'entrevues menées en juin et juillet 1999 auprès du directeur et d'un représentant syndical de la station d'épuration qui occupe actuellement le poste de vice-président du Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (section locale 301 – Syndicat canadien de la fonction publique).

1 — Principales caractéristiques de l'entreprise

La station d'épuration des eaux usées est une entreprise parapublique dont le financement relève de la Communauté urbaine de Montréal. Construite sur une assiette de deux kilomètres carrés, elle est située à l'extrémité Est de l'Île de Montréal. Selon le directeur de la station, elle est l'une des plus importantes usines d'épuration des eaux usées actuellement en opération au niveau mondial, avec ses équipements à la fine pointe de la technologie. Le coût de construction, d'installation des équipements et de mise en exploitation est estimé à près de 1,4 milliard de dollars.

Dans un contexte de démarrage progressif, la station est devenue opérationnelle en 1984. Les opérations de récupération et de traitement des boues ont commencé en 1987-1988 et ce n'est que depuis 1995 que la station récupère toutes les eaux usées du territoire de la Communauté urbaine de Montréal. Auparavant, les tonnes de déchets transportés par les 180 réseaux d'égouts de l'Île étaient directement rejetés dans le fleuve Saint-Laurent et dans la Rivière-des-Prairies.

La station d'épuration des eaux usées est une entreprise de service dont la mission est d'intercepter et d'épurer les eaux usées du territoire de la Communauté urbaine de Montréal afin de contribuer à l'assainissement des cours d'eau, à la préservation des ressources naturelles et à la valorisation des résidus. De plus, elle assure le traitement de certains résidus extérieurs, principalement les neiges usées, moyennant paiement par les utilisateurs. C'est ainsi que la station récupère chaque année plus de 300 000 tonnes métriques de matières solides, 1 000 tonnes de phosphores et 14 000 tonnes de sable provenant de l'épandage hivernal.

La station d'épuration joue un rôle stratégique dans l'amélioration de la qualité de l'environnement du Québec, car elle traite et épure la moitié de toutes les eaux usées de la province. Elle emploie 180 cols bleus représentés par le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301, affilié au Syndicat canadien de la fonction publique, 60 cols blancs représentés par le Syndicat des cols

blancs de Montréal, section locale 501, affilié également au Syndicat canadien de la fonction publique, ainsi que 40 gestionnaires non syndiqués. Les cols bleus et les cols blancs négocient à des tables séparées et ont des conventions collectives distinctes. Deux catégories d'employés représentés par le syndicat des cols bleus veillent à la bonne marche du procédé d'épuration des eaux usées, soit les opérateurs et les employés d'entretien. Le système de production de la station d'épuration est informatisé, la technologie utilisée est comparable à celle d'une grande entreprise de production industrielle. La station intercepte et traite en moyenne 2,5 millions de mètres cubes d'eaux usées par jour, et sa capacité maximale est de 88 mètres cubes à la seconde. Ces eaux usées, qui sont souillées à leur interception retrouvent leur limpidité à la sortie de l'usine et sont rejetées dans le fleuve Saint-Laurent.

Le budget d'exploitation de la station d'épuration s'élevait à 44 millions de dollars en 1998. La masse salariale absorbe 18 millions de ce budget alors que les coûts variables relatifs aux dépenses de l'électricité, du gaz naturel, des produits chimiques et des pièces et équipements sont de l'ordre de 21 millions de dollars. Compte tenu de l'augmentation de la productivité, suite aux efforts de tous les employés qui ont participé aux opérations de la station ainsi qu'aux améliorations apportées aux procédés de traitement des eaux usées, des économies récurrentes de 8,5 millions de dollars par année ont été réalisées au chapitre des frais d'exploitation depuis 1994. Ainsi, la direction a réussi au cours des cinq dernières années à contrôler l'accroissement de la charge fiscale des municipalités membres de la Communauté urbaine de Montréal en optimisant le niveau des effectifs et en diminuant les coûts variables, et à réduire les horaires de travail sans augmentation de personnel. De plus, la station a enregistré au cours de la même période une diminution de 60 % des accidents du travail et de l'absentéisme pour une économie annuelle de 150 000 $.

Les représentants de l'employeur et du syndicat des cols bleus interrogés dans le cadre de cette étude estiment que depuis la conclusion en 1994 d'une entente de partenariat patronal-syndical, les relations de travail et les communications entre les parties se sont considérablement améliorées. Le nombre annuel de griefs est passé d'une quarantaine par année de 1990 à 1993 à un ou deux de 1994 à 1998, et aucun grief n'a fait l'objet d'un arbitrage depuis 1994. Cette entente a ouvert la voie à un changement majeur dans les relations de travail, suite à une décennie de conflits qui ont caractérisé la gestion de la station depuis son ouverture en 1984. Les négociations continues menées par les parties depuis 1994 ont permis de conclure de nombreuses ententes sur des sujets spécifiques.

2 — Les choix stratégiques

Selon les représentants de l'employeur et du syndicat des cols bleus interrogés en 1999, les principaux motifs qui ont amené les parties à s'engager dans un processus de résolution de problèmes et de gestion conjointe de l'organisation du travail en 1994 étaient la détérioration des relations de travail et la volonté de rehausser la crédibilité de la station auprès des citoyens à la suite d'une crise médiatique résultant d'un arrêt complet des opérations en 1989. Pour corriger la situation à ces deux niveaux, les deux parties ont cherché à améliorer les relations de travail, la qualité des services et la productivité. Elles estiment également que ces changements étaient nécessaires et que leurs principaux objectifs ont été atteints sans augmentation de la sous-traitance.

Le directeur actuel de la station d'épuration, qui a accédé à la tête de l'entreprise en 1991, a organisé en 1992 et 1993 plusieurs rencontres de son équipe de direction avec des gestionnaires d'Hydro-Québec où des changements organisationnels ont été introduits avec succès au début des années 1990 dans le cadre d'une entente entre l'employeur et le syndicat. C'est en s'inspirant de cette expérience que la direction a opté pour la stratégie de partenariat et de résolution de problèmes avec le syndicat et les employés. La mise en oeuvre du partenariat à la station d'épuration a fait l'objet de négociations afin de clarifier certaines zones d'ombre, selon son directeur. Les enjeux majeurs de la ronde de négociations menée en 1994 étaient l'assouplissement de la clause de la sous-traitance, la négociation d'une convention collective de longue durée, l'augmentation de la productivité, l'établissement d'un partenariat où les relations de travail seraient fondées sur la résolution des problèmes, et l'application progressive de la semaine de travail de quatre jours et 35 heures par semaine sans que cela n'engendre des dépenses additionnelles à la Communauté urbaine de Montréal.

Le processus de partenariat patronal-syndical a été amorcé après que la direction de la station d'épuration ait eu recours aux services d'un facilitateur qui avait pour rôle principal de rapprocher les deux parties afin qu'elles s'engagent dans la négociation

pour le renouvellement de la convention collective dans un climat de confiance mutuelle. Un revirement stratégique important s'est produit lors de la période préparatoire à la ronde de négociations de 1994, lorsque les parties ont reconnu la convergence de leurs intérêts et les bénéfices mutuels pouvant résulter de la mise en place de nouvelles pratiques en matière de relations du travail.

Le projet de réorganisation du travail mis en oeuvre au début de 1995 a été facilité par l'amélioration des relations de travail suite à l'entente de partenariat avec le syndicat des cols bleus et la mise en place de structures de concertation patronale-syndicale. Pour augmenter l'efficacité et la productivité de la station, la direction voulait poursuivre simultanément la réduction des dépenses en énergie, en produits chimiques et tous les autres coûts variables. Le personnel étant composé de deux groupements syndicaux, les solutions retenues varient selon les unités syndicales concernées. La participation de tous les groupes d'employés et la transparence sont devenues des préoccupations constantes de la direction, et une démarche de gestion conjointe a été adoptée, plus particulièrement avec le syndicat des cols bleus.

3 — Le processus de changement organisationnel

Après une décennie de relations de travail difficiles à la station d'épuration, les représentants patronaux et syndicaux se sont engagés en 1994 dans une démarche de coopération dans la gestion de l'organisation du travail. Cette démarche conjointe s'inscrit dans le cadre d'une volonté commune des parties d'instaurer de nouvelles pratiques en matière de relations du travail qui se veut le reflet de l'importance que l'employeur accorde à ses partenaires syndicaux, de même qu'à la réalisation de leurs objectifs communs.

L'entente pour le renouvellement de la convention collective des cols bleus de la Communauté urbaine de Montréal d'une durée de sept ans a été conclue en octobre 1994. Elle prévoyait notamment, en plus d'augmentations salariales annuelles, la mise en place d'un processus de résolution de problèmes, l'amélioration de la qualité des services, la flexibilité dans l'organisation du travail et une réduction graduelle des heures de travail pour les ramener à 35 heures sur quatre jours de travail par semaine. L'entente prévoyait également qu'aucun changement ne serait apporté à l'organisation du travail sans accord préalable entre les parties, ce qui a permis aux représentants patronaux et syndicaux de mettre graduellement en place des structures d'accompagnement pour l'expérimentation de nouvelles formes d'organisation de travail. Les représentants patronaux et syndicaux ont élaboré une nouvelle approche dans la gestion des relations de travail, chacune des parties faisant part à l'autre des changements susceptibles d'améliorer l'efficience productive et la motivation des salariés.

Les parties ont également convenu de créer un comité conjoint central de relations de travail, afin de concrétiser cet engagement commun. Ce comité qui est toujours actif est composé de cinq représentants de la partie patronale et de cinq représentants de la partie syndicale dont trois proviennent de la Communauté urbaine de Montréal. Les tâches actuelles confiées à ce comité sont axées principalement sur l'instauration du travail en équipe et la résolution de problèmes.

Les mandats du comité central prévus dans l'entente ont été structurés en quatre étapes :

- La première étape a permis d'identifier les conditions nécessaires à la bonne marche du comité, de déterminer les règles de fonctionnement favorisant la prise de décision par consensus, et de planifier la formation des membres des comités et des groupes de travail à la résolution de problèmes. À cet effet, un consultant externe a été embauché pour l'élaboration et la mise en oeuvre du programme de formation.

- La deuxième étape a consisté en la mise en place au niveau de la Communauté urbaine de Montréal de quatre comités sur l'organisation du travail au niveau des groupes « opérations », « entretien », « soutien technique » et « police ». Chaque comité a la responsabilité de coordonner les activités de ses membres, d'approuver les recommandations et de s'assurer de leur application.

- La troisième étape a été consacrée à l'évaluation de l'ensemble des mécanismes reliés aux libérations pour activités syndicales ainsi que des mécanismes de règlement de plaintes et de griefs, afin de favoriser un processus de résolution de problèmes à la source.

- À la quatrième étape, les parties ont identifié les principaux éléments du projet d'entreprise de la Communauté urbaine de Montréal et des

problématiques qui en découlaient. On a également prévu la création de groupes de travail « ad hoc » composés de représentants patronaux et syndicaux pour la réalisation des objectifs spécifiques définis par le comité central de relations du travail.

Les recommandations des groupes de travail qui ont un impact sur la convention collective ou les relations du travail sont discutées au niveau du comité central et, s'il y a lieu, peuvent faire l'objet d'ententes particulières avec chacun des syndicats concernés pour modifier la convention collective, après ratification par les instances compétentes de chacune des parties.

À la station d'épuration, des comités conjoints d'amélioration continue de la qualité ont été mis en place à la production et à l'entretien au cours des dernières années et tous leurs membres ont été formés selon une méthode structurée d'amélioration des processus. Des séances de formation sur le processus de résolution de problèmes ont été suivies par le personnel de direction, l'exécutif syndical et les deux tiers des employés. Malgré des gains substantiels, la démarche d'amélioration de la qualité à la station d'épuration des eaux usées n'est pas pour autant terminée. À la fin de 1997, l'organisation s'est dotée d'un plan stratégique en vue de se qualifier avant l'année 2000 pour la norme « qualimètre » du Mouvement québécois de la qualité.

4 — Les principaux changements organisationnels

En 1994, lors de la conclusion de l'entente de partenariat patronal-syndical, la direction de la station a obtenu un engagement formel de la part du syndicat de privilégier la discussion et la concertation plutôt que les moyens de pression pour régler les problèmes reliés à l'organisation et aux relations du travail.

Les changements organisationnels intervenus à la station d'épuration depuis 1994 touchent principalement les horaires de travail, l'organisation du travail, la gestion des ressources humaines ainsi que les relations de travail. L'horaire de travail de quatre jours revendiqué par la partie syndicale a été accepté par la direction à condition qu'il n'y ait pas d'augmentation des heures supplémentaires et des coûts de production. Les mesures proposées par la direction à cet égard étaient de procéder par étapes à la réduction de l'horaire régulier de travail de 37 ½ heures par semaine à 36 heures pour le fixer ensuite à 35 heures par semaine. Il faut noter que ce changement dans l'horaire de travail est assujetti à une clause spécifique de la convention collective qui prévoit une augmentation conséquente de la productivité.

Plusieurs changements dans l'organisation du travail ont été introduits au cours de la période 1994 à 1999. Des solutions visant à accroître les gains en productivité et à minimiser les pertes d'emploi ont été appliquées dans les services des opérations et de l'entretien. Ainsi des postes ont été abolis et certaines tâches relevant de classes d'emploi différentes ont été fusionnées afin d'accroître la polyvalence des travailleurs qui sont maintenant qualifiés pour occuper tous les postes dans leurs services. De plus, un ajout de tâches a touché l'ensemble des salariés des services des opérations et de l'entretien suite à l'introduction de nouveaux équipements. Les chefs d'équipes qui sont syndiqués peuvent travailler tout en donnant certaines directives aux employés. Les opérations sont assumées par quatre équipes composées de préposés et d'opérateurs, et tous ces employés ont suivi le cours de technique d'assainissement des eaux qui est une exigence d'emploi. En ce qui concerne la flexibilité des salariés de l'entretien, il y a eu un changement important au cours de la période étudiée. La clause de la convention collective relative à ce sujet a été revue et modifiée afin de permettre un décloisonnement entre les métiers. De 1994 à 1999, les employés ont augmenté leur productivité de sorte que la direction a pu diminuer les heures de sous-traitance.

Un autre changement actuellement à l'étude fait suite à l'enquête d'un comité conjoint de travail qui a proposé différentes mesures pour améliorer la productivité sans modifier les heures de travail dans le service de l'entretien, notamment par un contrôle des périodes de repos et une révision des procédures suivies pour le démarrage du travail au début de chaque quart.

Les pratiques de gestion des ressources humaines ont également été modifiées suite à l'arrivée d'un nouveau responsable des ressources humaines dont la priorité était d'améliorer les relations patronales-syndicales. Dans le cadre du plan de restructuration de 1994, la nouvelle directrice des ressources humaines a réussi à rétablir le dialogue avec la partie syndicale. Suite à l'identification des problèmes aux services des opérations et de l'entretien, la réorganisation du travail a été amorcée. D'abord, la formation reliée au processus de résolution de problèmes a été suivie par les cadres de la direction

de la station et l'exécutif syndical, et ensuite par les deux tiers des employés. De plus, une formation de mise à niveau est offerte à certains employés chaque année afin de faciliter l'adaptation aux nouvelles technologies. Par ailleurs, la direction a mis au point une méthode d'évaluation du degré de participation des employés dans l'atteinte des objectifs reliés au programme d'amélioration continue de la qualité. Ces objectifs sont l'amélioration des services à la clientèle, le contrôle de la charge fiscale des municipalités et l'utilisation d'un mode de gestion favorisant l'autonomie du personnel.

Au chapitre des relations de travail, la période 1994 à 1999 se caractérise par une amélioration des relations patronales-syndicales. Avant cette période, les relations de travail étaient jugées difficiles par le syndicat en raison de l'absence de vision et de valeurs partagées, d'une organisation des activités et de communications internes déficientes occasionnant une démobilisation du personnel, et d'un manque de cohésion entre les objectifs des différents secteurs d'activité. Dans ce contexte, les relations de travail étaient tendues, les griefs étaient nombreux et se réglaient souvent à l'arbitrage. Les changements intervenus depuis 1994 vont dans le sens d'une intensification de la coopération patronale-syndicale et une modification des approches de la négociation collective. La démarche de gestion conjointe de l'organisation du travail reconnue formellement dans la convention collective de 1994 s'est maintenue jusqu'à ce jour. Ainsi, les membres du syndicat ont accepté une convention collective de sept ans en moins de trois mois de négociation alors que les rondes précédentes de négociations avaient nécessité beaucoup plus de temps pour conclure des ententes dont la durée n'excédait pas trois ans. Des lettres d'entente ont également été négociées par les parties sur certains aspects de l'organisation du travail. Il faut noter que le contexte budgétaire difficile dans les municipalités du Québec au cours des dernières années ainsi que l'insécurité reliée aux rumeurs de privatisation de la station ont sans doute influencé ces changements dans l'organisation du travail et les pratiques de la négociation collective.

5 — Les principaux résultats de l'expérience

Résultats financiers

Les principaux résultats financiers de la réorganisation du travail intervenue à la station d'épuration des eaux usées de 1994 à 1999 ont trait à une réduction d'environ 10 % du poids de la masse salariale dans les coûts d'opération. Compte tenu de l'augmentation de la productivité ainsi que des améliorations apportées au procédé de traitement des eaux usées, la charge fiscale des contribuables de la Communauté urbaine de Montréal a été réduite de quatre millions de dollars annuellement depuis 1994. Ces améliorations combinées à celles réalisées dans la performance technique de la station depuis 1991 ont permis des économies annuelles récurrentes de 10 millions de dollars.

Efficacité productive et qualité des produits

Avec la réorganisation du travail, l'efficacité de la production a augmenté en raison de plusieurs facteurs, notamment la réorganisation des équipes de travail au niveau des opérations, la modification des horaires de travail et le décloisonnement des métiers aux services de l'entretien, l'augmentation du degré d'engagement des employés vis-à-vis les objectifs de la station, la mise en place d'un processus de récupération des temps morts ainsi que l'ajout de certains équipements productifs. Selon les informations recueillies, la capacité de pompage de la station est la plus élevée actuellement en Amérique du Nord. En ce qui concerne la qualité du produit, la direction privilégie l'amélioration des services aux citoyens. Elle a ainsi participé à une étude pilotée par l'organisme *Water Environment Research Foundation* portant sur la performance comparative des stations d'épuration aux États-Unis. La station de la Communauté urbaine de Montréal s'est également associée au Mouvement québécois de la qualité pour la mise en application du « qualimètre ».

Les représentants syndicaux estiment également que la qualité de l'équipement et son entretien se sont améliorés depuis la signature de l'entente de partenariat en 1994. Les employés ont le sentiment de jouer un rôle dans le processus d'amélioration de la production. Les opérateurs ont acquis une meilleure connaissance technique des équipements depuis que l'usine est dotée d'un système informatisé de commande et de surveillance pour l'opération de la station et des intercepteurs, qui leur permet de déceler les défectuosités et d'en aviser leurs collègues chargés de l'entretien. De nouveaux investissements en équipements (200 millions de dollars) ont également été consentis durant cette période afin d'améliorer l'efficience des opérations. De plus, il semble que la diminution du nombre d'employés de 337 en 1994 à 280 en 1999 n'a eu aucun effet négatif sur le processus de production. Selon le

directeur de la station, les employés touchés par ces réductions de personnel étaient en majorité des ingénieurs et des employés de bureau embauchés dans le cadre d'une opération spécifique de construction et d'installation de nouveaux équipements à la station.

Résultats organisationnels

La réorganisation du travail amorcée en 1994 a eu un effet positif sur les relations entre les gestionnaires et les salariés syndiqués selon les représentants des parties interrogés. C'est ainsi que la problématique spécifique au service des opérations concernant l'intégration de l'équipe volante a été clarifiée dans une lettre d'entente relative à l'horaire de 12 heures. Les procédures de remplacement des opérateurs et des responsables des opérations ont également été définies, de même que les principes directeurs de l'aménagement des nouveaux horaires de travail. Malgré la réduction des heures de travail, le nombre des travailleurs au niveau des services des opérations et de l'entretien n'a pratiquement pas changé, mais des mesures de réaffectation ont touché plusieurs employés pour une meilleure gestion des activités.

Les relations patronales-syndicales ont connu des changements importants suite à la réorganisation du travail amorcée en 1994 étant donné que les parties entretenaient des relations conflictuelles depuis de nombreuses années. L'expérimentation d'une nouvelle approche de négociation a été l'occasion pour le syndicat des cols bleus de démontrer à l'employeur son dynamisme et son leadership. Le processus de négociation collective a connu des modifications majeures. Le dialogue entre les parties patronale et syndicale est désormais orienté vers la concertation et la résolution de problème; les demandes syndicales sont mieux définies et les parties ont fait preuve d'une plus grande transparence en matière d'information lors de la dernière ronde de négociations qui a débouché sur l'entente de partenariat patronal-syndical. Selon le représentant syndical interrogé, il est néanmoins nécessaire de maintenir un rapport de force face à l'employeur dans le cadre d'une démarche de partenariat car le syndicat peut toujours refuser les offres patronales si celles-ci sont jugées insatisfaisantes par les membres.

Résultats individuels

Les tâches reliées aux emplois ont fait l'objet de modifications diverses depuis 1994. Les principaux changements intervenus consistent en un enrichissement des tâches favorable à l'accroissement de la flexibilité des employés et leur intérêt accru dans l'atteinte des objectifs de la station. Des changements technologiques, notamment l'informatisation des équipements, ont nécessité l'acquisition de nouvelles connaissances pour les travailleurs concernés et une augmentation des heures annuelles de formation. Bien que tous les employés aient une formation technique en assainissement des eaux, les travailleurs déjà en poste sont assujettis chaque année à une formation technique d'appoint. Quant à la charge de travail, elle s'est accrue pour les employés des opérations et de l'entretien en raison de la réduction des temps morts, selon le représentant syndical.

Les travailleurs sont davantage impliqués dans différents aspects de la gestion quotidienne des opérations depuis la mise en oeuvre de la réorganisation du travail en 1994. Tous les employés sont invités à des rencontres périodiques permettant un meilleur partage des orientations et des résultats de l'entreprise. De plus, la mise en place d'un processus continu de résolution de problèmes touchant l'ensemble des gestionnaires, des représentants syndicaux et des employés a permis d'assurer la réalisation des engagements découlant de l'entente de partenariat avec le syndicat des cols bleus. La réorganisation du travail a permis aussi d'accroître le degré d'engagement individuel des employés qui est passé de 53 % en 1994 à 70 % au début de 1997, selon les informations recueillies auprès de la direction et confirmées par le vice-président du syndicat des cols bleus. Ce dernier estime également qu'il y a davantage de consultation des travailleurs et plus d'entraide entre les employés des différents services depuis la mise en oeuvre des changements dans l'organisation du travail.

En ce qui concerne la satisfaction et la motivation des travailleurs suite à la réorganisation du travail, plusieurs constats ressortent de l'entrevue menée en 1999 avec le vice-président du syndicat des cols bleus, qui était le porte-parole syndical lors de la négociation de 1994. Premièrement, il estime que les travailleurs sont satisfaits d'avoir retrouvé la paix dans leur milieu de travail, et d'avoir conservé leur emploi après une période difficile où la productivité était médiocre malgré des équipements de production neufs et modernes. Les travailleurs ont également le sentiment que leur expertise est mieux reconnue et ils sont davantage consultés, ce qui contribue à la valorisation et à la motivation des employés.

6 — Les facteurs de succès et le bilan de l'expérience

Différents facteurs ont contribué au succès de la démarche de gestion conjointe de l'organisation du travail entreprise à la station d'épuration des eaux usées de la Communauté urbaine de Montréal en 1994. Les parties ont mis en oeuvre une approche de concertation patronale-syndicale et ont cherché dès le départ à donner des assises solides à la démarche conjointe. Ainsi, les gestionnaires et les représentants syndicaux ont d'abord étudié l'expérience de partenariat patronal-syndical vécue à Hydro-Québec, ensuite ils ont identifié les problèmes propres à la station et choisi d'un commun accord un consultant externe pour les guider dans l'élaboration et la mise en oeuvre d'un programme conjoint de réorganisation du travail. Les changements organisationnels ont été introduits sous la responsabilité conjointe des parties dans le cadre de l'entente de partenariat conclue en 1994.

Cette entente a ouvert la voie à une baisse importante des coûts de production à la station d'épuration, elle a également généré une réduction de 60 % des accidents du travail et de l'absentéisme ainsi que la diminution des heures supplémentaires. Ces résultats ont été obtenus parce que la direction a accepté une réduction des heures de travail à condition que cette réduction n'occasionne pas d'augmentation de personnel, ce qui équivaut à une récupération de 36 000 heures de travail par année à la production et à l'entretien. Les changements organisationnels mis en place à partir de 1994 sous la direction d'un comité patronal-syndical ont contribué à une amélioration substantielle de la productivité. L'entente conclue lors de la ronde de négociations a aménagé les conditions et les mécanismes qui ont assuré pour les années suivantes le succès de la démarche de concertation amorcée au mois de juin de la même année. Cette entente ratifiée par une très forte majorité de l'assemblée syndicale prévoyait la création de comités avec des responsabilités étendues relatives à l'exécution des recommandations concernant les changements organisationnels.

Conclusion

On peut conclure cette analyse de l'expérience de coopération patronale-syndicale en cours à la station d'épuration des eaux usées de la Communauté urbaine de Montréal en soulignant que le changement radical des relations de travail a favorisé l'instauration d'une nouvelle culture de travail et d'une nouvelle approche de gestion conjointe des changements organisationnels. Cette culture s'est maintenue malgré le plan de rationalisation des coûts introduit par la direction en 1994. Les exigences patronales de réductions des coûts de production se sont traduites par la création de plusieurs équipes de travail pour améliorer la productivité, la réaffectation des employés à d'autres tâches, la suppression du temps supplémentaire et le gel de l'embauche du personnel, mais les effectifs syndiqués à la production et à l'entretien sont demeurés relativement stables de 1994 à 1999.

Cette expérience montre que la participation des salariés à l'amélioration de la qualité du produit et à l'organisation de la production est facilitée lorsque les parties patronale et syndicale acceptent de négocier et de gérer conjointement les processus de réorganisation du travail tout en assurant la protection des emplois existants. Ces constats suggèrent également que l'amélioration des relations du travail est une condition préliminaire à la mise en oeuvre de la réorganisation du travail dans les établissements syndiqués touchés par des relations patronales-syndicales tendues, et que l'intervention d'un consultant externe peut favoriser l'amélioration des relations de travail pouvant conduire à un partenariat patronal-syndical.

DE NOUVELLES PRATIQUES DE RÉMUNÉRATION POUR UNE NOUVELLE ENTREPRISE : LE CAS D'ENTOURAGE SOLUTIONS TECHNOLOGIQUES INC.

Mario Giroux et Sylvie St-Onge
École des hautes études commerciales

En février 1996, Entourage Solutions technologiques inc. (Entourage) débute ses activités dans le domaine de l'installation et de l'entretien du câblage des lignes téléphoniques, secteurs commercial et résidentiel sur l'ensemble du territoire des provinces de Québec et de l'Ontario. La création de cette entreprise est la résultante d'une série d'événements s'inscrivant dans la vague de déréglementation des télécommunications et du désir de Bell Canada de recentrer ses activités dans les secteurs en émergence.

En 1995, Bell dépose une requête visant la déréglementation des activités de filage intérieur et des prises téléphoniques dans les résidences et les places d'affaires (monoligne). Cette requête a pour effet de remettre au client la responsabilité de son câblage intérieur et d'ouvrir ce marché à la concurrence. Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes accepte la requête; toutefois, afin de s'assurer que les clients puissent avoir accès au service sur l'ensemble du territoire, il exige que Bell Canada continue d'offrir ses services aux clients désireux de faire affaire avec elle ou à ceux qui n'ont pas accès à un entrepreneur local pour répondre à leurs besoins. En basant sa demande sur sa structure de coûts, Bell Canada se fait approuver un tarif de 91,00 $ l'heure pour effectuer ces travaux.

Traditionnellement, le coût de ces travaux ne faisait pas l'objet d'une facturation séparée mais était plutôt intégré au tarif téléphonique mensuel de base; il fallait s'attendre à ce que les clients cherchent d'autres solutions telles le recours à de petits entrepreneurs ou encore au travail au noir, de façon à éviter des frais aussi élevés. Cette situation laissait présager une baisse des commandes chez Bell Canada et par le fait même, des mises à pied parmi ses techniciens.

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, représentant les techniciens menacés de perdre leur emploi, entreprend donc des discussions avec la direction de Bell Canada et lui propose de former une entreprise indépendante pour effectuer ce travail en sous-traitance et à moindre coût. Le projet se concrétise grâce à un investissement de 6,5 millions de dollars du Fonds de solidarité des travailleurs et travailleuses du Québec ce qui en fait l'unique actionnaire. Une fois l'investisseur recruté, Entourage signe donc une entente de service avec Bell Canada lui garantissant pendant cinq ans l'exclusivité d'exécution des travaux d'installation et d'entretien des lignes résidentielles et d'affaires chez les clients désireux de faire appel aux services de Bell Canada, tout en laissant la nouvelle entreprise libre d'offrir ses services directement aux particuliers au Québec et en Ontario et d'explorer d'autres secteurs d'activité.

Une nouvelle réalité organisationnelle

C'est ainsi qu'en février 1996, 550 ex-employés de Bell Canada, ayant accepté l'offre d'emploi d'Entourage, se présentent à leur nouveau lieu de travail. Au départ, l'entreprise s'avère assez particulière en raison de sa structure d'actionnariat, de son contexte d'affaires, des motifs de sa création et de l'origine de sa main-d'oeuvre. Le tableau 1 compare les caractéristiques de l'ancien et du nouveau contexte de travail pour les employés d'Entourage.

Bien que ces employés reçoivent des indemnités de départ entre 20 000 $ et 80 000 $, ils auraient à chercher un nouvel emploi s'ils n'acceptaient pas l'offre d'Entourage. Toutefois, bien que la nature de leur travail reste la même, il s'agit d'une aventure risquée.

Les auteurs tiennent à remercier messieurs Christian Tremblay, vice-président, ressources humaines et communications, et Michel Ouimet, représentant national du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, pour leur collaboration à la réalisation de cette étude de cas. Les auteurs tiennent aussi à souligner l'appui financier de Développement des ressources humaines Canada.

Tableau 1

Comparaison entre le contexte de travail d'Entourage Solutions technologiques inc. et celui de Bell Canada en 1996

	Bell Canada *(avant 1996)*	Entourage *(dès 1996)*
Nombre d'employés	40 000	550
Nature du marché	monopole	concurrence vive
Ampleur des ressources	importante	limitées
Stade ou cycle d'affaires	maturité/croissance	démarrage
Propriétaire	des milliers d'actionnaires	un actionnaire
Direction	éloignée	à proximité, sur le terrain
Culture	bureaucratique	entrepreneuriale
Salaire moyen des employés	24,00 $/heure	17,00 $ /heure
Systèmes de gestion	officiels depuis longtemps	à développer

Ils se retrouvent en effet, du jour au lendemain dans une entreprise de services techniques confrontée à la réalité de la concurrence et non plus dans un monopole de télécommunications. Dans un tel contexte, la viabilité de l'entreprise dépend des conditions de travail propres à ce marché dont les coûts de main-d'oeuvre représentent 65 % des ventes, ce qui implique toutefois des conditions salariales de 30 % inférieures à celles dont ces travailleurs bénéficiaient antérieurement.

Comme le souligne un membre de la direction : « *on était devant une entreprise à inventer à l'intérieur d'une réalité de marché totalement nouvelle* ». Dès la création d'Entourage, la direction fait face à un double défi : mettre en place des systèmes et des programmes de gestion qui lui permettent de réduire sa dépendance à l'égard de son principal client, Bell Canada, et d'attirer et de retenir en nombre toujours grandissant des employés compétents. Il faut aussi inculquer au personnel une nouvelle culture d'entreprise qui valorise non seulement la *qualité* mais aussi la *productivité et la rentabilité des activités*. Sans prétendre que le souci de produire était absent chez les techniciens et les cadres alors qu'ils travaillaient chez Bell Canada, force est d'admettre que ces derniers n'avaient travaillé que dans un contexte de centre de coûts axé sur le service à la clientèle. Le climat est fort différent chez Entourage, une entreprise naissante qui doit relever le défi de la productivité et de la profitabilité en plus d'offrir un service à la clientèle digne des attentes grandissantes du consommateur qui dorénavant, doit payer pour un service qu'il recevait gratuitement auparavant.

Un programme collectif de rémunération variable

C'est dans ce contexte d'affaires qu'en 1996, les dirigeants d'Entourage commencent à étudier quel mode de rémunération des techniciens permettrait le mieux d'aider l'entreprise à progresser tout en répondant aux attentes des employés et de l'actionnaire. Pour cela, la direction sait qu'il ne s'agit pas de trouver le moyen de combler la réduction des salaires de 30 % des techniciens, ce qui est impossible, mais plutôt de faire comprendre à ces derniers les caractéristiques économiques de la nouvelle situation et la nécessité d'adopter rapidement une nouvelle façon de voir les choses et les comportements essentiels pour atteindre le succès.

Tous les groupes d'employés ont participé à un moment ou un autre à l'élaboration et à la mise en place d'une approche créative de rémunération d'abord planifiée par la direction de l'entreprise et pilotée par le vice-président des ressources humaines. Le syndicat devient dès le départ un partenaire actif de tout le processus. En fait, c'est surtout le syndicat qui, suite aux discussions avec la partie patronale et les représentants de l'actionnaire, a la responsabilité d'en arriver à un consensus chez ses membres sur les différentes modalités d'application du programme de rémunération, notamment l'admissibilité des employés temporaires.

Comme actionnaire unique, le Fonds de solidarité des travailleurs et travailleuses du Québec donne le ton et fait preuve d'un engagement peu commun en

consentant à ce que le programme verse 50 % des profits au-delà d'un rendement de 10 % sur l'avoir de l'actionnaire après impôts. Cette décision rend possible l'élaboration d'un programme attrayant et crédible aux yeux du syndicat et des employés.

Finalement, les cadres de premier niveau et les délégués syndicaux jouent aussi un rôle important dans l'élaboration et la mise en place du programme de rémunération. Ils doivent en outre offrir conjointement des séances d'information dans leur unité de travail respective de manière à ce que les employés comprennent le programme et le jugent équitable au point de l'adopter.

Le programme CA$H

Le programme, appelé CA$H, vise à promouvoir et concrétiser les valeurs nécessaires au succès de l'entreprise. De manière plus précise, le programme vise les objectifs suivants :

- encourager les employés à faire les bonnes choses pour le succès de l'entreprise;
- remettre à tous les employés leur part « du gâteau »;
- responsabiliser les employés en faisant en sorte qu'ils puissent davantage voir les impacts de leur rendement.

Le programme prévoit donc le partage, à parts égales entre la compagnie et les employés, des bénéfices (consolidés avant impôts et postes extraordinaires) qui excèdent un rendement seuil équivalant à 10 % de l'avoir de l'actionnaire. Par exemple, si l'avoir de l'actionnaire s'élève à 10 millions de dollars, le rendement seuil des bénéfices est fixé à un million de dollars. Au-delà de ce montant, les bénéfices sont partagés à parts égales entre les employés et Entourage.

Ce partage se fait en fonction du nombre d'unités qu'ils ont cumulées au cours de l'année. Le nombre d'unités octroyées à chaque employé dépend de trois indicateurs : le bénéfice d'exploitation de la division où travaille l'employé, le bénéfice d'exploitation de la région où il travaille et la marge bénéficiaire par heure facturée de son équipe de travail. Le Comité de direction fixe des cibles pour chacun de ces indicateurs et leur associe un certain nombre d'unités tel qu'illustré au tableau 2.

Tableau 2

Nombre d'unités octroyées selon les trois indicateurs de performance organisationnelle : un exemple

	Nombre d'unités
Bénéfices d'exploitation de la division	
1,2 million de dollars et plus	350
1 million de dollars (budget cible)	175
Moins de 800 000 dollars	0
Bénéfices d'exploitation de la région	
500 000 $ et plus	500
300 000 $ (budget cible)	250
Moins de 100 000 dollars	0
Marge bénéficiaire par heure facturée de l'équipe de travail	
8 00 $ et plus	150
6 00 $ (budget cible)	75
Moins de 4,00 $	0

Un employé peut donc cumuler un maximum de 1 000 unités. La valeur de chaque unité correspond au montant total à partager divisé par le nombre d'unités détenu par l'ensemble des employés admissibles au programme. Par exemple, si le montant total à partager est de un million de dollars et que les employés cumulent 200 000 unités au total, chaque unité vaut 5,00 $. Dans ce dernier cas, un employé qui a 700 unités a droit à une prime de 3 500 $. Des modalités particulières s'appliquent au personnel administratif admissible au programme mais dont l'emploi n'est pas rattaché à une équipe ou à une région.

L'efficacité du programme CA$H

Dans l'ensemble, les résultats du programme sur divers indicateurs de succès s'avèrent positifs. D'abord, des montants substantiels ont été distribués depuis sa mise en œuvre : 575 000 $ en 1997, 1,2 million en 1998 et 475 000 $ en 1999 (il est à noter qu'au cours de l'année 1999, un conflit de travail chez Bell Canada a eu des conséquences très lourdes sur les activités d'Entourage).

Selon les dirigeants, cet indicateur est important puisqu'il démontre que l'entreprise est rentable et qu'il y a eu des surplus à partager malgré le fait qu'Entourage ait dû faire d'importants investissements

pour appuyer une croissance rapide génératrice de besoins nouveaux. Le tableau 3 illustre bien l'évolution d'Entourage depuis sa création selon d'autres critères comme le nombre d'employés, la valeur des actifs, etc.

Tableau 3

L'évolution d'Entourage Solutions technologiques Inc. entre 1996 et 1998

	1996	1998
Nombre d'employés (Québec et Ontario)	1 439	2 153
Revenus totaux (000 $)	19 400	103 717
Actifs totaux (000 $)	12 267	24 209
Bénéfices nets ($)	(3 250)	860 000

Par ailleurs, lorsqu'ils sont interrogés sur l'efficacité du programme CA$H, les dirigeants et le syndicat s'entendent pour confirmer que le programme a eu un impact positif sur la productivité, la qualité des services aux clients, la qualité des relations patronales-syndicales, le climat organisationnel, l'engagement des membres du personnel à l'égard de l'entreprise et leur volonté d'améliorer leurs compétences. En fait, comme le souligne un membre de la direction : « Les gestes quotidiens de nos employés nous indiquent que le programme a porté ses fruits. »

Pour souligner le climat de confiance entre « employés, syndicat et direction », une formule innovatrice d'augmentation des salaires a été élaborée par les parties lors du renouvellement de la convention collective en 1998. Selon cette formule qui est illustrée au tableau 4, les augmentations salariales des employés sont aussi liées aux résultats du programme CA$H. Ainsi, en plus du montant forfaitaire accordé aux employés, un pourcentage de ce montant devient l'augmentation salariale de l'année suivante sous forme d'une prime ajoutée au salaire horaire. Cette prime s'intégrera au salaire des employés si les résultats du programme CA$H de l'année suivante sont supérieurs à ceux de l'année précédente. Une telle entente, liant le programme CA$H à la gestion des augmentations de salaires, est une indication claire de la confiance des divers intervenants quant à la pertinence de ce programme mais aussi dans l'avenir de l'entreprise. De plus, le salaire horaire et le montant de la prime sont présentés séparément sur le talon de paie des employés de manière à ce qu'ils puissent bien les distinguer.

Les facteurs de succès du programme CA$H

Le syndicat et la direction sont clairs : le succès du programme repose d'abord et avant tout sur le partage de 50 %, un pourcentage important qui lance un message clair au personnel : atteignez un seuil normal de rendement sur l'investissement et le surplus sera partagé de façon équitable entre tous.

Le succès du programme repose aussi sur la façon dont il a été élaboré et mis en place. Comme des représentants de tous les groupes concernés y ont participé, il n'est pas perçu comme un programme de la direction mais plutôt comme le résultat d'un consensus de négociation et de collaboration entre toutes les parties.

Sans être complexe, le programme CA$H exige que les employés aient certaines connaissances de base en comptabilité et que les parties maintiennent une

Tableau 4

Illustration du lien entre le programme CA$H et la gestion des salaires

Année	CA$H : montant additionnel sur une base horaire	Salaire en argent	Salaire horaire total
1996	50 ¢	12,5 ¢ (25 % de 50 ¢)	17,00 $ + 12,5 ¢ bonus
1997	60 ¢	15 ¢ (25 % de 60 ¢)	17,125 $ + 15 ¢ bonus
1998	50 ¢	12,5 ¢ (25 % de 50 ¢)	17,125 $ + 12,5 ¢ bonus

communication continue sur les résultats de l'entreprise; la direction de l'entreprise et le syndicat s'assurent donc que ces deux conditions soient satisfaites. Selon eux, la transparence qui caractérise toutes les facettes de la gestion de ce programme explique son succès. La formation économique offerte aux employés et obligatoire pour au moins un membre de chaque équipe de travail contribue également à améliorer l'efficacité du programme.

De plus, le contexte a été favorable à plusieurs égards. Premièrement, dès le départ Entourage a pu compter sur un partenariat avec un grand client, Bell Canada, ce qui lui garantissait rapidement des revenus considérables. Deuxièmement, à l'origine, les employés qui se sont joints à Entourage étaient des ex-employés de Bell Canada qui avaient obtenu une indemnité de départ assez importante. Du fait que ces employés arrivaient dans un nouvel environnement et n'avaient pas encore d'acquis à sauvegarder, ils étaient plus ouverts au programme CA$H et ce, d'autant plus qu'avec leur expérience ils savaient comment réduire les coûts sans diminuer la qualité des services.

Finalement, le marché de l'installation de câbles et autres équipements de télécommunications a progressé de façon importante au cours des dernières années. Si Entourage était une entreprise à inventer, elle était aussi destinée à réussir. Certes, il fallait prendre de bonnes décisions pour maximiser le potentiel offert par le volume de Bell Canada, mais encore fallait-il mettre en place une organisation composée d'ex-employés de Bell Canada qui ne ressemblerait en rien à Bell Canada. Aujourd'hui, à l'aube de l'an 2000, Entourage, qui compte une main-d'oeuvre de 2 400 employés composée en majorité de gens n'ayant jamais oeuvré chez Bell Canada, peut envisager de pénétrer de nouveaux marchés géographiques, de diversifier ses activités et d'attirer de nouvelles compétences. En effet, au cours de l'année 1998, conjointement avec le ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie et celui de la Solidarité sociale, Entourage annonçait des investissements de 5,1 millions de dollars visant la création de 365 nouveaux emplois et offrant à ses techniciens des programmes de formation axés sur la mise à jour de leur savoir-faire ou sur l'acquisition de nouvelles connaissances des technologies de l'information.

Tout récemment, soit le 25 octobre 1999, le Fonds de solidarité des travailleurs et travailleuses du Québec vendait les intérêts qu'il possédait dans cette entreprise à un consortium composé d'un homme d'affaires (Adrien D. Pouliot) à titre d'actionnaire majoritaire et de Bell Canada, avec une participation minoritaire. Entourage Solutions technologiques inc. compte offrir jusqu'à 10 % du capital-actions à ses employés.

Entourage Solutions technologiques inc. a remporté le prix IRIS de l'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec en 1998 pour la qualité de sa démarche de changement organisationnel.

PROGRAMME DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS – PROJET DE FORMATION TECHNIQUE DE BRISTOL AEROSPACE

Wendell C. Wiebe, gestionnaire du perfectionnement du personnel, Bristol Aerospace Limited

en collaboration avec
Medric Comberbach, Facilitateur du programme de reconnaissance des acquis, projet de la société Bristol
D'Arcy Phillips, coordonnateur de projet, Comité de coordination des ressources humaines de l'industrie de l'aérospatiale du Manitoba
Wayne Martel et Al Ireland, membres (représentant le syndicat) du premier comité de formation (1994-1996)
Bruce Clark et Don Rogers, membres (représentant le syndicat) du deuxième comité de formation (1996-1998)
Rick Dedi, directeur du Centre de reconnaissance des acquis

Cette étude présente une façon de mettre à profit les connaissances et l'expérience de l'effectif même de l'entreprise. Bristol Aerospace Limited, dont le siège social se trouve à Winnipeg, au Manitoba, emploie environ 1 100 personnes. L'accréditation des employés acquiert de plus en plus d'importance au fur et à mesure que Bristol Aerospace fait la transition des contrats militaires à des contrats commerciaux. En 1991, dans le cadre des préparatifs de la mise en place d'un Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) prévu par la loi, on a constaté le besoin d'améliorer les capacités de lecture, d'écriture et de calcul d'un certain nombre d'employés de Bristol. L'entreprise a alors décidé de mettre au point une démarche globale en vue de former les employés tout en misant sur les connaissances et les compétences qu'ils possèdent déjà.

Le programme de reconnaissance des acquis est un processus selon lequel on évalue les connaissances acquises par un individu en vue de les comparer aux résultats d'apprentissage de cours offerts au niveau postsecondaire. Le processus permet aux individus d'accumuler des crédits pour les connaissances et les habiletés équivalentes au niveau collégial, acquises à l'extérieur de l'environnement académique ou par l'entremise d'autres programmes éducatifs. Le Red River College a mis au point des politiques claires sur l'usage du programme de reconnaissance des acquis sur ses lieux et met en pratique les principes du programme depuis déjà plus de 10 ans.

Principaux acteurs

Bristol Aerospace Limited

L'entreprise offre une gamme complète de services de réparation et de révision des aéronefs à voilure fixe et à voilure tournante. Elle se spécialise dans la fabrication des parties constituantes et des sous-systèmes de précision pour moteurs d'avions militaires et commerciaux. Bristol participe à la recherche dans le domaine des sciences spatiales en fournissant des fusées-sondes, des charges marchandes et de petits satellites. L'entreprise fabrique aussi du matériel de défense tel que des roquettes air-sol, des moteurs-fusées et des systèmes d'exercice de tir.

Bristol Aerospace est une entreprise exploitée activement par la société Magellan Aerospace Corporation. Cette société canadienne est constituée de compagnies très réputées dans l'industrie aérospatiale au Canada.

Section locale 3005, TCA-Canada

Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada comprend plus de 215 000 membres; il est le plus grand syndicat du secteur privé au Canada. Plus de 700 personnes sont membres de la section locale 3005.

Comité de coordination des ressources humaines de l'industrie aérospatiale du Manitoba

Ce groupe sectoriel de l'aérospatiale représente 25 entreprises regroupant plus de 5 500 employés. Le mandat de ces entreprises est d'appuyer la formation propre à ce secteur et d'apporter des changements à l'infrastructure du secteur de la formation. Le Comité de coordination des ressources humaines de l'industrie aérospatiale du Manitoba est subventionné par les gouvernements provincial et fédéral et par l'industrie.

Red River College

Plus de 28 000 personnes sont inscrites à plein temps et à temps partiel au Red River College. On y offre plus de 90 programmes menant au diplôme ou au certificat, et le programme de reconnaissance des acquis fait partie du fonctionnement de certains départements depuis 1980. Par l'entremise du Centre de formation axé sur le marché, et de concert avec l'industrie aérospatiale, le Red River College a élaboré des programmes de formation pour les activités professionnelles ou les métiers suivants : révision des turbines à gaz et des accessoires; fabrication de tissu composite; gestion de projets.

Concepts principaux

DACUM – Conception d'un programme d'études

Le programme DACUM est un processus qui permet d'identifier les habiletés et les compétences qui définissent une profession. Un groupe de spécialistes œuvrant dans un domaine particulier détermine, par consensus, les habiletés et les compétences associées à une profession donnée afin de clairement cerner cette dernière. Ce processus donne comme produit final un tableau DACUM, un profil professionnel organisé en fonction de diverses compétences.

Programme de reconnaissance des acquis

Les « acquis » se rapportent à l'ensemble de l'apprentissage effectuée par une personne au moyen de l'éducation systématique, du travail, du bénévolat, d'activités syndicales, de l'étude personnelle ou de toute autre activité de la vie qui confère à l'individu des habiletés et des compétences. Le programme de reconnaissance des acquis est un processus selon lequel on évalue les connaissances acquises par un individu en vue de les comparer aux résultats d'apprentissage de cours offerts au niveau postsecondaire. Le processus permet aux individus d'accumuler des crédits pour les connaissances et les habiletés équivalentes au niveau collégial, acquises à l'extérieur de l'environnement académique ou par l'entremise d'autres programmes éducatifs. Le Red River College a mis au point des politiques claires sur l'usage du programme de reconnaissance des acquis sur ses lieux et met en pratique les principes du programme depuis déjà plus de 10 ans.

Partenariats

Étant donné que Bristol Aerospace n'est pas un établissement de formation, il était important que la société puisse conclure des partenariats dans le cadre de ce projet. Tout partenariat, y compris ceux qui sont établis en collaboration avec les employeurs et les employés, doit être fondé sur la confiance mutuelle et sur des intérêts ou objectifs communs. Chacun des partenaires y apporte ses compétences et ses connaissances propres à son domaine particulier, tout en rendant explicite son intérêt dans le projet, ses attentes et la perception de son rôle au sein du partenariat. Pour qu'un partenariat soit couronné de succès, il doit être mutuellement avantageux et procurer à chacun des partenaires un authentique sentiment de responsabilité à l'égard du projet. Ainsi, les organismes d'accréditation ont été invités à se joindre au projet en vue de la prise en charge de l'orientation du processus. De ce fait, le programme de reconnaissance des acquis serait ancré dans la réalisation de leurs programmes, assurant de la sorte que tous les individus qui démontrent un intérêt à l'égard du programme puissent profiter des avantages de la reconnaissance des acquis.

Quelques principes

Il est essentiel de mettre en place une infrastructure pour que le processus de reconnaissance des acquis soit efficace. Cette infrastructure doit se composer de plusieurs éléments ou principes clés, dont les suivants :

- les cours doivent être accompagnés de résultats d'apprentissage, c'est-à-dire d'énoncés qui définissent les connaissances ou les habiletés que les apprenants doivent avoir acquises à la suite des cours;

- les cours d'une plus longue durée doivent être constitués d'un ensemble de modules de façon à permettre aux apprenants d'intégrer le programme de reconnaissance des acquis à chacun des modules;

- les apprenants doivent avoir une vision claire du processus ainsi que des attentes du programme.

Antécédents

Justification du projet

L'accréditation des employés acquiert de plus en plus d'importance au fur et à mesure que Bristol Aerospace fait la transition des contrats militaires à des contrats commerciaux. Les fournisseurs commerciaux œuvrant dans l'industrie aérospatiale sont tenus de fournir des preuves, dans le cadre de l'assurance de la qualité, que leurs employés possèdent les qualifications nécessaires pour travailler sur un produit donné. Il est également important, en raison des fluctuations de l'embauche dans l'industrie, que chaque employé possède les titres de compétence pour soutenir l'ensemble de ses habiletés.

Événements qui ont incité Bristol à adopter une démarche globale en matière de formation

En 1991, dans le cadre des préparatifs à la mise en place d'un Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) prévu par la Loi, on a constaté le besoin d'améliorer les capacités de lecture, d'écriture et de calcul d'un certain nombre d'employés de Bristol. Jusque-là, la formation relevait de la compétence des gestionnaires individuels et recevait son financement d'un fonds non géré pour les congrès et les séminaires. Par la suite, la société s'est engagée dans la voie d'une formation coordonnée en créant, en 1992, le poste de gestionnaire du perfectionnement du personnel.

En 1993, on a préparé le terrain pour le projet de formation à Bristol en mettant sur pied un comité syndical-patronal mixte sur la formation en vertu de la convention collective. Cette nouvelle convention prévoyait l'amalgamation des classifications des emplois, étant entendu que les employés recevraient une formation en vue de les appuyer dans la transition vers une nouvelle structure classificatoire. Le nouveau comité devait donc étudier non seulement la formation relative aux compétences techniques mais aussi les besoins en alphabétisation que l'on avait déterminés dans le cadre du programme de formation relatif au SIMDUT. Du point de vue de la direction de Bristol Aerospace, la formation représentait une composante prioritaire du nouveau plan stratégique. De la perspective du syndicat, l'alphabétisation était également une priorité, car les employés de Bristol faisaient face à des mises à pied et leurs capacités de lecture, d'écriture et de calcul allaient influer sur leurs perspectives d'emploi. L'industrie s'attend à ce que les employés puissent travailler dans un environnement en rapide évolution, dans lequel les aptitudes à résoudre des problèmes et l'expression orale et écrite sont hautement prisées. Il est intéressant de noter que ces mêmes facteurs allaient également alimenter le programme de formation technique.

Les premiers programmes de formation offerts se sont attachés aux besoins prioritaires en formation de base des adultes en milieu de travail. Ces besoins avaient été identifiés en 1990-1991 dans le cadre de la mise en œuvre du SIMDUT et suite aux recommandations formulées au moment de l'accréditation par l'Organisation internationale de normalisation, lesquelles exigeaient que les employés soient en mesure de lire et de comprendre la documentation.

À l'automne 1994, on avait terminé l'évaluation des besoins en matière de formation de base des adultes et de compétences de base, et les résultats ont été présentés aux représentants des employeurs et des employés. Dans le cadre de l'évaluation, on avait interviewé environ 125 employés de Bristol Aerospace, soit 10 % de l'effectif de la société. Ces employés provenaient de sept divisions de l'entreprise, allant du personnel de gestion aux travailleurs manuels qualifiés. Selon l'étude, l'anglais langue seconde devait être l'une des priorités d'un programme à cinq volets qui comprendrait également les sujets suivants : mathématiques, communications, résolution de problèmes et travail en équipe, et lecture et écriture. L'étude recommandait également, dans le but de stimuler la création d'un environnement d'apprentissage au sein de l'entreprise, que les cours soient offerts en milieu de travail.

Les premiers cours de formation de base des adultes ont été offerts en janvier 1995; il s'agissait de cours de mathématiques, de communication orale et d'anglais, langue seconde, à l'intention des employés travaillant en atelier. Au mois de juillet 1998, ces cours avaient été offerts à six reprises et 139 employés avaient pris part au programme.

NOTA : *Une étude sur les capacités de lecture et d'écriture des participants aux cours de formation technique générale offerts au Red River College a été effectuée afin de déterminer clairement les connaissances que les étudiants doivent posséder pour réussir le programme de formation technique. Le programme de compétences essentielles de Bristol a été élargi afin de permettre aux employés de se préparer à la formation technique. Deux nouveaux cours seront offerts dans le cadre du programme, le premier sur la lecture, l'écriture et l'orthographe et le deuxième sur la technique d'étude; les cinq cours prévus au programme sont présentés sous forme de modules.*

Le projet de reconnaissance des cquis

Utilisation du processus DACUM

Au cours de la négociation collective de 1996, un nouvel examen des besoins en formation occasionnés par l'amalgamation continue des classifications des emplois a fait ressortir le besoin d'élargir les initiatives en formation pour inclure la formation technique en plus de la formation de base des adultes. Avec la portée plus large et les exigences professionnelles des nouvelles classifications, on a constaté le besoin de pouvoir accéder à toute une gamme de cours de formation technique.

Au printemps 1996, on a retenu les services du Red River College pour élaborer un programme éducatif en milieu de travail mettant à profit la méthodologie DACUM (conception d'un programme d'études). Un facilitateur a participé à une formation d'une durée de six mois en vue d'entreprendre cette tâche. Des tableaux DACUM, élaborés pour 16 classifications d'emplois, ont été conçus, revus et validés par les employés relativement aux classifications d'emplois appropriées.

À l'automne de 1996, après plus de 10 ans de travail dans le domaine de la reconnaissance des acquis dans divers départements et comme partie de son engagement à long terme envers le concept, le Red River College a créé le poste de facilitateur en reconnaissance des acquis. Cette personne, par la suite, a présenté le concept au comité mixte sur la formation de Bristol Aerospace. Le comité s'est intéressé à la reconnaissance des acquis et aux conséquences d'incorporer ce concept dans la formation technique à Bristol.

Liens avec le Centre de reconnaissance des acquis

En janvier 1997, le comité a assisté à une conférence organisée par le réseau manitobain de reconnaissance des acquis en vue de se familiariser davantage avec le concept. Au cours de cette conférence, on a discuté de la possibilité d'assurer un financement public par rapport aux initiatives qui pourraient être mises en œuvre. On a également mis sur pied un comité directeur, composé de représentants de Bristol Aerospace, du Comité de coordination des ressources humaines de l'industrie aérospatiale du Manitoba, du Red River College et du ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle du Manitoba, dont le mandat était de mettre au point et de promouvoir une demande de financement de projet auprès des gouvernements fédéral et provincial. De plus, on a formé un second comité directeur, celui-ci composé des intervenants clés de l'époque, soit Bristol Aerospace, le Comité de coordination des ressources humaines de l'industrie aérospatiale du Manitoba, et le facilitateur en reconnaissance des acquis qui représentait le Red River College, afin d'élaborer des stratégies de formation utilisant le concept de reconnaissance des acquis à Bristol. Par la suite, deux projets connexes ont reçu une approbation de financement par le gouvernement du Canada et la province du Manitoba : le projet de Bristol et le projet du Centre manitobain de reconnaissance des acquis.

Concordance des tableaux DACUM et des cours offerts actuellement

Au printemps 1997, un expert-conseil a été embauché pour faire la comparaison du programme d'études de Red River College avec les compétences identifiées dans les tableaux DACUM des 16 classifications d'emplois. On a également comparé les qualifications professionnelles des métiers d'apprentissage et les programmes d'études aux exigences des nouvelles classifications d'emplois. Dans le cas des machinistes, des outilleurs-ajusteurs et des soudeurs, les correspondances ont dépassé 90 %. Il existait aussi des concordances importantes dans le cas des mécaniciens d'entretien d'aéronef, des tôliers et des menuisiers en tissu composite.

À l'automne 1997, les responsables du projet Bristol ont embauché un facilitateur en reconnaissance des acquis. Après avoir étudié les 16 tableaux DACUM, ce dernier a établi une correspondance entre les compétences DACUM et les cours du Red River College qu'on avait identifiés dans les

correspondances plus tôt dans l'année. On a construit une base de données pour aider à établir la correspondance entre les besoins en formation et les cours de formation qu'on était en mesure d'offrir. On a aussi déterminé quelles étaient les lacunes dans le programme d'études.

À la recherche de nouveaux partenaires

À l'automne 1997, par l'entremise du Comité de coordination des ressources humaines de l'industrie aérospatiale du Manitoba, on a étudié les possibilités d'accès à la formation au Centre de formation technique Stevenson Aviation. À ce moment-là, le Centre s'intéressait principalement à offrir les cours qui faisaient déjà partie du programme d'études et il n'était pas encore prêt à participer à un projet sur la reconnaissance des acquis.

Retards perçus

Vers la fin de l'automne 1997, le syndicat s'est dit inquiet de la lenteur des progrès réalisés dans la formation technique. La taille du comité directeur chargé de la reconnaissance des acquis ne cessait d'augmenter avec l'ajout, notamment, de représentants du département de technologie mécanique et du Centre de formation axé sur le marché du Red River College, du bailleur de fonds de la province et de membres du Centre de reconnaissance des acquis. Le syndicat s'inquiétait du fait que malgré tous les efforts et toute l'énergie mis dans le projet et malgré l'expansion du comité directeur aucun employé n'avait reçu de formation.

En janvier 1998, la première série de cours techniques a été offerte aux employés de Bristol Aerospace. Ces cours étaient centrés sur les compétences qui étaient les plus communes à la majorité des classifications des emplois à Bristol. Au mois de juillet 1998, 147 employés avaient suivi des cours au Red River College.

Évaluation du processus

En janvier 1998, le Comité de coordination des ressources humaines de l'industrie aérospatiale du Manitoba a accordé le financement nécessaire à l'embauche d'un consultant pour créer un cadre d'évaluation du projet de reconnaissance des acquis; l'évaluation serait ainsi effectuée en fonction des ressources existantes du projet. Cette évaluation a constitué une étape importante du processus car chacun des partenaires a dû considérer les facteurs qui, selon lui, contribueraient au succès du projet. On a aussi examiné ce qui avait motivé chacun des partenaires à se joindre au projet. En vertu de notre engagement à long terme envers l'utilisation du modèle de reconnaissance des acquis par l'industrie, nous avons essayé de créer un outil d'évaluation de projet qui pourrait être utilisé avec le modèle dans toutes les circonstances.

Le rôle de la Direction de l'apprentissage

Au cours de l'été 1997, Bristol et le Comité de coordination des ressources humaines de l'industrie aérospatiale du Manitoba ont rencontré la Direction de l'apprentissage à plusieurs reprises pour discuter de la possibilité d'établir un partenariat et d'intégrer le programme de reconnaissance des acquis aux programmes d'apprentissage. En février 1998, il était clair que si les employés de Bristol devaient bénéficier des programmes d'apprentissage, la Direction de l'apprentissage allait devoir participer au projet. Ce projet de formation était axé d'une part, sur la prestation de cours de formation en fonction des normes existantes, telles que le programme du sceau rouge interprovincial, et d'autre part, sur la nécessité d'assurer la participation de l'organisme accréditif au développement du processus de reconnaissance des acquis. Bien que la Direction de l'apprentissage ait déjà institué un processus limité de reconnaissance des acquis, par le biais de l'examen interprovincial de qualification professionnelle, le comité directeur de reconnaissance des acquis de Bristol souhaitait qu'elle adopte un éventail plus large de méthodes d'évaluation flexibles pour juger des connaissances et des compétences d'un individu. Il était aussi important que les employés qui avaient reçu leur évaluation puissent terminer leur apprentissage en ayant accès à un système de formation flexible plutôt qu'à une simple formation par stages d'études en cours de travail. La Direction de l'apprentissage est devenue l'un des principaux intervenants du projet et, à titre de projet pilote à Bristol, met actuellement au point des résultats d'apprentissage pour le métier de machiniste.

Définition de la méthode de correspondance

De mars à juin 1998, le facilitateur a produit une correspondance encore plus détaillée des cours offerts et des tableaux DACUM. Il est arrivé à ce résultat en faisant appel à ses antécédents dans le domaine de l'aérospatiale et à ses connaissances des exigences en matière d'habiletés et de compétences dans la classification d'emplois. Au fur et à mesure qu'on faisait le rapprochement des descriptions de cours et du contenu des cours, d'autres lacunes se précisaient.

Le facilitateur a passé en revue, avec le personnel du collège communautaire, les plans et les descriptions de cours, afin de déterminer la possibilité de réduire encore davantage les lacunes dans le programme d'études. On a déterminé, à la suite de deux réunions, qu'il était possible d'arriver à une meilleure correspondance à condition de mettre aussi sur pied des cours propres à Bristol en combinant des sections de cours existants.

En juin 1998, un plan de travail a été élaboré pour faire en sorte que les objectifs du projet soient respectés. Jusqu'à ce moment, le collège n'avait pas réalisé des progrès importants en ce qui concerne l'élaboration des cours en reconnaissance des acquis à l'intention des employés de Bristol. Le Red River College a accepté d'élaborer, avant le mois de septembre 1998, 4 des 12 cours de formation qui représentent le programme de base commun aux 16 classifications des emplois. La Direction de l'apprentissage a accepté d'établir des résultats d'apprentissage et d'autres mécanismes d'évaluation pour l'apprentissage du métier de machiniste, avant le mois de septembre 1998.

Le comité directeur a également convenu qu'il était important que les partenaires définissent les rôles et les responsabilités des évaluateurs et des comités d'évaluation pour le Centre de reconnaissance des acquis, avant le mois de septembre 1998. De plus, il serait nécessaire d'élaborer un processus de reconnaissance des acquis fait sur mesure pour les employés de Bristol Aerospace et de prévoir sa mise en œuvre pour le mois de septembre 1998.

L'objectif du plan de travail était d'intégrer le programme de reconnaissance des acquis aux cours de formation génériques et d'entamer le processus de la reconnaissance des acquis pour le groupe de machinistes dès octobre 1998. Ce projet doit se dérouler sur une période de deux ans et demie et prendra fin en mars de l'an 2000, afin de permettre d'implanter un programme de formation axé sur la reconnaissance des acquis pour toutes les classifications d'emplois à Bristol. Il serait impossible de respecter notre mandat à long terme si ce plan de travail n'était pas mis en œuvre.

Malheureusement, la Direction de l'apprentissage a décidé de ne pas établir de résultats d'apprentissage pour le métier de machiniste. En ce qui concerne le projet, c'était un pas en arrière, mais nous avons tout de même réussi à mettre en œuvre un projet pilote, en travaillant étroitement avec le Centre de reconnaissance des acquis et le Centre de formation Stevenson Aviation, qui ont mis en commun leurs compétences et leur expérience pour élaborer le programme « *S License Program* » de Transports Canada, dont la structure ressemblera à celle du programme de reconnaissance des acquis.

Le centre de formation Stevenson Aviation

Au cours de l'été 1998, les discussions entamées avec le Centre de formation Stevenson Aviation ont donné lieu à des plans de collaboration visant l'élaboration d'un processus d'évaluation des acquis destiné aux personnes qui cherchent à faire reconnaître leurs compétences en vue d'obtenir les permis réglementés par le ministère des Transports.

La reconnaissance des acquis dans le cadre du programme éducatif en milieu de travail

À l'automne 1998, dans le cadre du programme éducatif en milieu de travail, la mise en œuvre du volet de la reconnaissance des acquis a provoqué des modifications quant à la prestation du programme de formation de base des adultes. Par l'entremise du programme de reconnaissance des acquis, les employés peuvent suivre les cours de formation technique dont ils ont besoin et se faire créditer les cours pour lesquels ils peuvent démontrer qu'ils possèdent déjà les connaissances nécessaires. Les mêmes principes peuvent s'appliquer au programme de formation de base des adultes. On a mis sur pied un projet de restructuration du programme, dans le cadre duquel les cours actuels seront réorganisés en format modulaire. Une fois le projet terminé, les employés pourront entreprendre l'étude des modules qui s'appliquent à leurs besoins plutôt que de suivre le cours de 80 heures au complet.

Le format modulaire du programme et son amélioration le rendront plus convivial. C'est en fait un élément important qui permet aux employés d'en bénéficier. Le programme de formation de base des adultes intégrant le volet de la reconnaissance des acquis permettra à ceux et celles qui souhaitent se perfectionner davantage en suivant des cours techniques, d'acquérir les connaissances préalables nécessaires pour réussir au niveau postsecondaire. D'autres pourront se recycler avant de travailler dans le domaine de l'industrie aérospatiale. Il est d'ailleurs important de se rappeler que ces cours sont conçus de façon à permettre aux employés d'améliorer les compétences essentielles à la vie quotidienne.

Du processus d'évaluation aux profils de compétence

Bristol a intégré l'élaboration d'une base de données dans son plan pour permettre aux employés d'obtenir une attestation de l'évaluation de leurs connaissances. Cette base de données a été établie pour faire le suivi et l'analyse de la classification des habiletés, des compétences et des cours qui pourraient être offerts dans le cadre de la formation des employés faisant partie de ces domaines de compétences.

Cinq cent un employés ont participé à une séance d'information d'une durée d'une heure, et 73 séances ont été offertes du 11 janvier au 3 février 1999. On a invité les employés à remplir le questionnaire d'évaluation de la formation, qui est lié directement à la base de données. Les données recueillies du questionnaire d'évaluation électronique seront versées dans la base de données et, par la suite, à l'aide de celle-ci, les compétences et les connaissances des employés ainsi que leurs lacunes par rapport au profil des compétences professionnelles établi pour leur classification à Bristol Aerospace seront relevées (il s'agit du DACUM établi pour leur groupe professionnel). Trois cent quarante-huit employés ont rempli le questionnaire d'évaluation électronique.

Plans d'action pour la formation

L'évaluation et la base de données permettront aux employés qui ont rempli le questionnaire d'évaluation électronique d'élaborer des plans d'action personnalisés afin de maîtriser les compétences et les connaissances exigées. Grâce à la banque de données, il est possible de mettre en œuvre ces initiatives en établissant des liens entre les compétences nécessaires et les cours offerts par le Red River College ou par d'autres établissements de formation. Un rapport des cours ou des programmes d'études requis pour satisfaire aux exigences en matière de formation, soit pour un individu, soit pour une classification d'emploi, peut être généré à partir de cette base de données. Ce rapport permettra aussi de cerner les secteurs où il s'avérerait nécessaire d'offrir plus de formation aux employés de l'entreprise.

Le processus de reconnaissance des acquis

Le Red River College a élaboré quatre cours de formation technique axés sur la reconnaissance des acquis à partir du programme de formation à l'intention des techniciens au département de fabrication. Au cours des séances d'information, nous avons demandé aux employés s'ils seraient intéressés à se faire créditer ces cours basé sur leur expérience, ainsi que d'autres cours faisant partie du programme à l'intention des techniciens au département de fabrication.

Cent quatre-vingt dix-sept personnes ont manifesté un intérêt à l'égard de la possibilité d'obtenir un crédit basé sur l'expérience pour un ou plusieurs des quatre cours qui avaient été reformulés par le collège pour y intégrer le volet de la reconnaissance des acquis.

Évaluation des apprenants dans le cadre du programme d'apprentissage

En plus des évaluations individuelles, la Direction de l'apprentissage effectuera des évaluations au cours d'entrevues avec les machinistes intéressés et dressera un plan d'action pour ces derniers. La Direction de l'apprentissage accomplira cette même démarche auprès des employés du secteur d'entretien, où le petit nombre d'employés de ce secteur empêchait d'utiliser le processus DACUM.

En juin 1998, on s'attendait à ce que la Direction de l'apprentissage du Manitoba mette en œuvre un projet de reconnaissance des acquis à l'intention du groupe de machinistes. Toutefois, celle-ci estime que le système actuel fonctionne bien depuis déjà 50 ans et qu'il répond toujours aux besoins de l'industrie.

Leçons à tirer

L'utilisation d'un tableau DACUM pour définir une seule profession ne cause habituellement pas de problèmes au niveau de la terminologie. Toutefois, étant donné que nous devions examiner 16 professions, la terminologie à employer est devenue une pierre d'achoppement dans la création de la base de données qui servirait à analyser les données à identifier la liste des cours génériques qui sont communs à la majorité des classifications de Bristol. Ces cours devaient être offerts aux employés pour démarrer le projet de formation.

La correspondance entre les tableaux DACUM et les cours devrait se faire à l'aide d'une base de données informatique, afin d'assurer que les compétences communes tirées des tableaux puissent être comparées aux cours communs en vue d'arriver à des renvois positifs.

Les comparaisons des cours devraient être faites en personne par les enseignants et les coordonnateurs des programmes afin d'assurer que

les correspondances sont valides et aussi complètes que possible.

Il importe de faire preuve de patience dans les négociations avec des partenaires possibles. Établissez d'abord vos besoins et donnez ensuite suffisamment de temps à vos partenaires pour leur permettre de décider s'il y a convergence de vos intérêts et des leurs.

Les rôles des partenaires doivent être tirés au clair régulièrement afin d'assurer que le calendrier des activités du projet soit perçu comme étant approprié par tous les intervenants, y compris les clients en bout de ligne, qui sont notamment les employés en formation.

Il devient nécessaire de revoir les événements du passé chaque fois qu'un nouveau partenaire se joint à l'équipe. Assurez-vous, pour éviter tout dédoublement, que les partenaires sont invités à prendre part au processus dans les plus brefs délais possibles.

Le processus d'évaluation doit être entamé dans les premiers stades du projet, étant donné qu'il sert à clarifier les rôles et les responsabilités de chacun des partenaires. N'oubliez pas de tenir compte du coût de l'outil d'évaluation dans le budget du projet.

Il est essentiel que les employés soient bien informés tout au long du processus. Il est toujours préférable de fournir des renseignements relatifs aux problèmes auxquels on doit faire face en cours de route que de ne pas fournir de renseignements du tout.

Enfin, il importe d'offrir des cours durant l'élaboration du modèle de reconnaissance des acquis afin de susciter la participation des employés au programme.

Grâce au processus d'évaluation, nous avons pu recueillir des renseignements précieux et nous aurions dû intégrer notre processus d'évaluation à la base de données lorsqu'elle a été établie en janvier 1998. Si, dans le cadre de ce projet, nous avions pu avoir accès à l'information plus tôt, nous aurions pu établir un horaire des cours en fonction des besoins plutôt qu'en fonction des compétences de base nécessaires.

Conclusion

L'apprentissage peut se faire dans un contexte structuré ou non; souvent, les employés ne savent pas qu'ils peuvent obtenir des crédits dans un établissement de formation pour l'expérience acquise au travail. Medric Comberbach, un ancien membre du comité mixte de formation qui a à son actif 19 années de service a été nommé facilitateur du programme de reconnaissance des acquis à la société Bristol. Il a donc assisté aux conférences et aux ateliers afin de se familiariser avec les meilleures pratiques dans ce domaine et de pouvoir établir un modèle pour la société Bristol.

Une optique différente a été introduite lors de la tenue d'un atelier, intitulé THINKING OUTSIDE THE BOX. L'atelier d'une journée, organisé par le Centre de reconnaissance des acquis, avait pour objet de renseigner les intervenants de l'industrie, les institutions et le gouvernement sur la reconnaissance des acquis. Trois modèles ont été présentés :

- Graham Debling a fait un exposé sur l'utilisation des normes nationales dans la formation en mettant particulièrement l'accent sur quatre modèles internationaux, notamment le modèle d'apprentissage de l'Autriche.

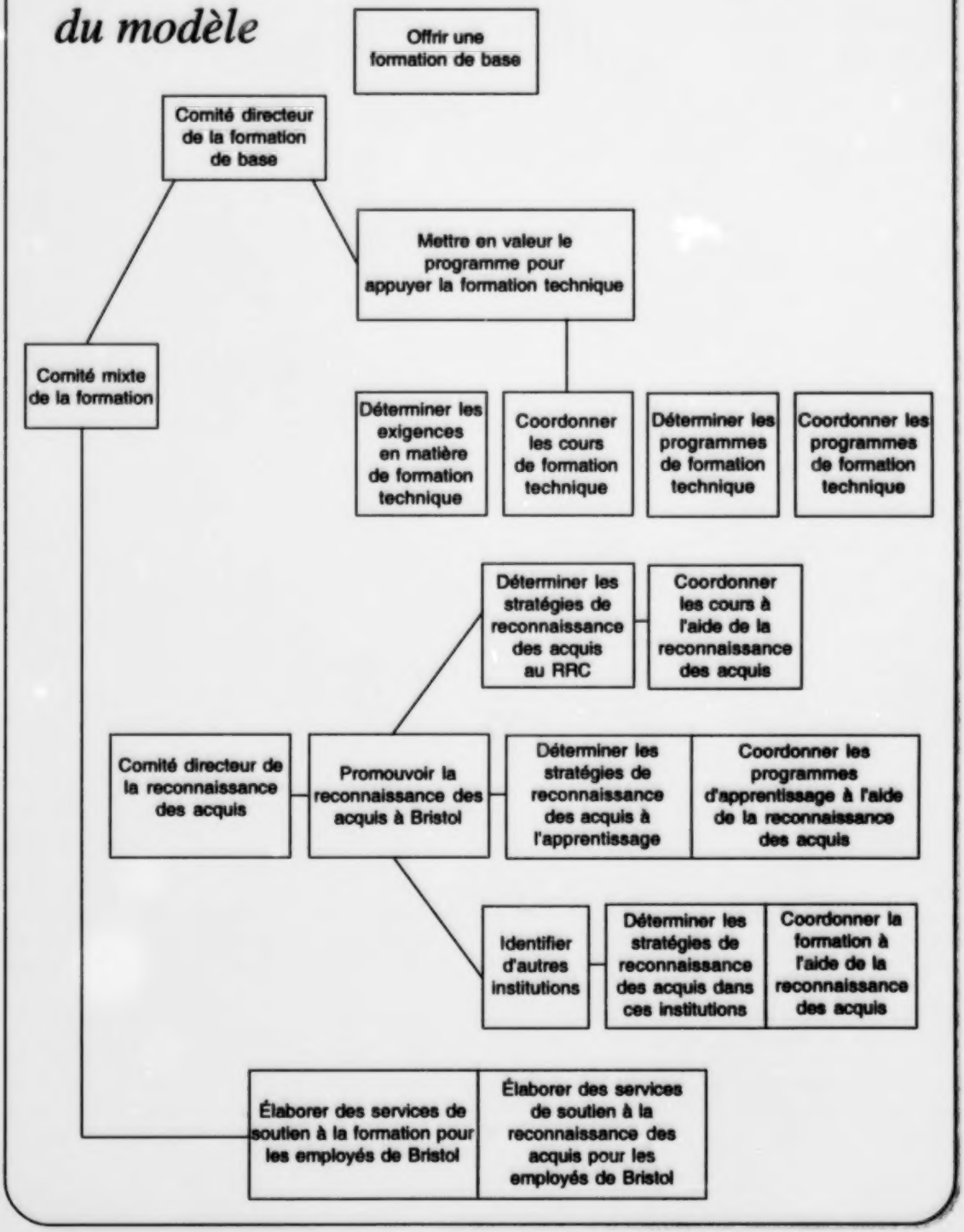
- Ann Krebs Bryne a présenté un modèle de formation établi par la société Allen Bradley des États-Unis pour la formation de ses employés. Il s'agit d'une formation axée sur l'industrie offerte dans l'entreprise; le principal inconvénient de ce modèle est qu'il n'y a aucune accréditation par un organisme de l'extérieur.

- Le projet de la société Bristol, qui allie une formation axée sur l'entreprise et l'accréditation selon des normes nationales.

Bon nombre de modèles ne tiennent pas compte des besoins de l'apprenant. La formation axée sur la reconnaissance des acquis répond aux besoins des apprenants et doit être exécutée en fonction de ce concept. Pour que le projet de reconnaissance des acquis de la société Bristol ait des chances de réussir, il fallait qu'il soit souple et convivial pour les apprenants.

Dans le cadre de son projet en matière de formation, la société Bristol a mis sur pied un centre d'apprentissage qui permet aux institutions partenaires d'offrir des cours de formation sur place.

Structure du modèle



LES EFFETS DE LA LOI SUR L'ASSURANCE-MÉDICAMENTS SUR LA GESTION DES RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE DES EMPLOYEURS DU QUÉBEC : UNE ÉTUDE EXPLORATOIRE

Stéphane Renaud, Pierre Durand et Mohamed Elkeurti
École de relations industrielles
Université de Montréal

Introduction

L'existence au Canada d'un système de santé financé par l'État est souvent considérée comme une véritable source d'avantages concurrentiels par rapport aux États-Unis en particulier. Ainsi, une étude récente est arrivée à la conclusion qu'il en coûte moins cher de faire des affaires au Canada qu'aux États-Unis (MacKay et al., 1995). Cet avantage comparatif semble s'effriter au fil des ans selon de nombreuses entreprises canadiennes (Taylor, 1996). À ce propos, certains experts dans le domaine des prestations d'assurance-maladie estiment que le coût des régimes complémentaires d'assurance-maladie et d'assurance-soins dentaires offerts par les employeurs augmente à un rythme de 15 à 20 % par année (Cohen, 1993; Simms, 1994).

C'est dans ce contexte que le gouvernement du Québec a instauré, le 1er janvier 1997, un nouveau régime provincial d'assurance-médicaments pour répondre aux besoins de la population québécoise. Ce régime couvre désormais les quelques 1,2 million de personnes non assurées. Le premier volet de cette mesure est entré en vigueur au mois d'août 1996. Les bénéficiaires de l'aide sociale et les aînés de la province ont été les premiers à payer 25 % du coût des ordonnances dans le cadre du nouveau régime de co-paiement.

Cette réforme, largement motivée par des considérations financières et sociales (Martin, 1996), a été débattue à l'Assemblée nationale au mois de juin 1996 par le ministre de la Santé de l'époque, le Dr. Jean Rochon, au moment où le gouvernement commençait à discuter du problème du déficit budgétaire provincial. D'après les prévisions du gouvernement du Québec, le programme d'assurance-médicaments devait permettre à l'État de réaliser des économies de l'ordre de 200 à 250 millions de dollars par année.

On estime qu'au Québec, les dépenses pour les médicaments prescrits pour l'ensemble de la population québécoise se sont élevées à environ deux milliards de dollars en 1994. Ces dépenses étaient près de 2,3 milliards de dollars en 1996 (Castonguay, 1996), ce qui représente une augmentation de l'ordre de 7,5 % par année au cours de cette période de deux ans. Ces dépenses comprennent l'ensemble des coûts des programmes publics et des régimes privés de même que les dépenses de la population non assurée par les régimes publics et privés.

L'application de la *Loi* sur l'assurance-médicaments (Loi 33) a soulevé beaucoup d'inquiétude chez les employeurs quant à son impact financier. Le Conseil du patronat du Québec soutient dans un rapport publié en 1996 que cette loi n'est rien d'autre qu'un transfert de coûts considérables de l'État vers le secteur privé (1996). Ainsi, on perçoit la *Loi* 33 comme une nouvelle taxe qui vient s'ajouter aux autres taxes sur la main-d'oeuvre au Québec. Le mémoire conjoint de 1996 des grandes centrales syndicales du Québec (Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, Confédération des syndicats nationaux, Centrale de l'enseignement du Québec) soulève également le problème des augmentations des coûts des régimes d'assurance tant collective qu'étatique (estimation de 10 à 16 % annuellement). Ce mémoire soutient aussi que si les régimes d'assurance collective ne sont pas contrôlés de façon efficace et ce, dès les premières années de la mise en application du nouveau régime d'assurance-médicaments, l'augmentation des cotisations pourrait entraîner un risque réel d'éclatement de ce régime universel.

L'objet de cette étude consiste à réaliser une évaluation sommaire de l'impact financier de la *Loi* sur l'assurance-médicaments sur les dépenses allouées par les employeurs aux régimes d'assurance collective. Cette recherche se veut avant tout exploratoire. Elle s'intéresse aux dispositions de la *Loi* qui peuvent influencer les coûts des régimes d'assurance collective. Elle met l'accent également sur l'effet de cet impact financier sur l'étendue de la

couverture du régime collectif. Conformément à la nature de la question posée, cette recherche a pour objectif primordial l'exploration de l'effet de la *Loi* dans un contexte de relations industrielles.

Cette étude a été menée auprès de six employeurs de la grande région montréalaise. Ainsi, une université, une banque, deux employeurs des communications et deux employeurs de l'industrie manufacturière ont été retenus. Elle consiste à comparer les coûts des régimes d'assurance collective qui sont offerts par les employeurs à partir de données compilées durant la période antérieure à la mise en vigueur de la *Loi* sur l'assurance-médicaments avec celles postérieures à cette période. Après l'exposé des grandes lignes de cette loi, le modèle de recherche et la méthodologie employée sont abordés, suivis de la présentation des employeurs retenus aux fins de l'étude et finalement des implications des résultats. Le graphique A illustre les caractéristiques principales de ces employeurs.

Présentation du régime universel d'assurance-médicaments

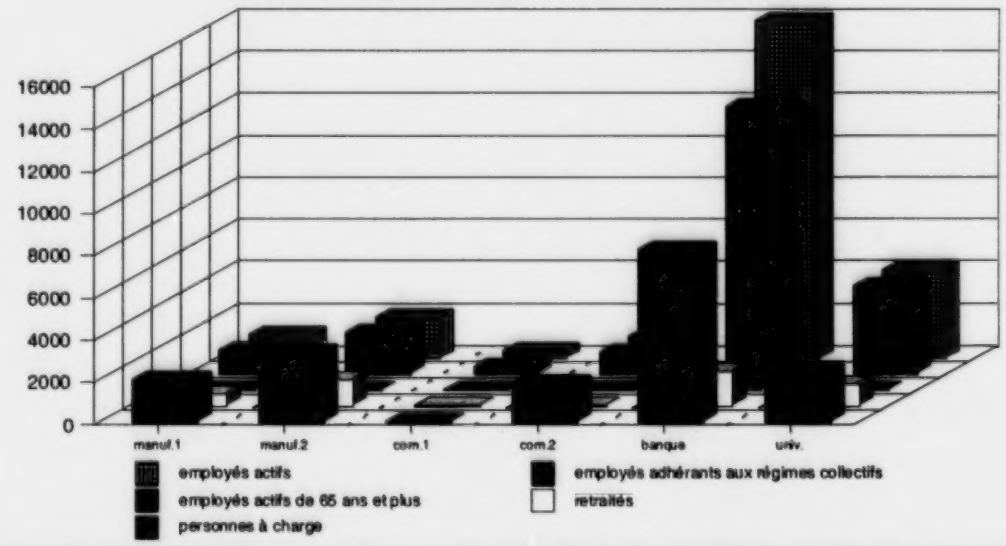
Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi* sur l'assurance-médicaments le 1er janvier 1997, tout régime d'assurance collective d'un employeur comportant une protection contre le risque d'accident, de maladie ou d'invalidité[1] devra prévoir une assurance-médicaments de base. Même un employeur sans régime d'assurance collective qui aurait une politique de versement de salaire en cas d'invalidité de courte durée serait obligé d'offrir une assurance-médicaments de base (Lafrance, 1996). C'est donc dire qu'il ne sera plus possible pour un employeur de ne pas offrir à ses employés de l'assurance-médicaments lorsqu'il décide d'offrir un régime d'assurance collective. La seule méthode pour un employeur de ne pas se conformer à la *Loi* serait de mettre fin à tout régime d'assurance collective.

Le régime d'assurance-médicaments de base ou régime général s'appuie sur un mode d'administration mixte, le secteur public par l'entremise de la Régie de l'assurance-maladie du Québec et le secteur privé par l'entremise des régimes d'assurance collective. D'une part, le régime d'assurance-médicaments prévoit des garanties qui sont assumées par la Régie de l'assurance-maladie du Québec pour les personnes suivantes :

- les prestataires de la sécurité du revenu;
- les personnes de 65 ans et plus seulement si elles n'adhèrent pas à un régime d'assurance collective;

Graphique A

Caractéristiques principales des six entreprises



[1] Un régime collectif ne doit pas obligatoirement comporter la gamme entière des programmes de protection. Cette étude se limite aux principales garanties généralement offertes par les employeurs.

- les personnes de moins de 65 ans qui ne sont pas admissibles à un régime d'assurance collective;

- leurs enfants.

D'autre part, les régimes d'assurance collective des employeurs doivent assumer obligatoirement la couverture de toute personne admissible en raison d'un lien d'emploi, d'une profession ou d'une occupation habituelle et de toute personne de 65 ans et plus qui choisit d'adhérer au régime d'assurance collective. Peu importe son statut d'emploi, un employé est désormais obligé d'adhérer au régime d'assurance-médicaments de son employeur. De plus, l'employé doit obligatoirement faire bénéficier de cette couverture son conjoint, ses enfants et, s'il y a lieu, une personne handicapée domiciliée chez lui. L'un des objectifs de la *Loi* sur l'assurance-médicaments est de faire en sorte que toute personne soit assurée, d'abord par un régime d'assurance collective privé et à défaut, par la Régie de l'assurance-maladie du Québec (Info assurance-médicaments, 1996).

Concernant les régimes individuels privés, le ministre de la Santé de l'époque déclarait dans une lettre datée le 29 janvier 1997 à l'intention du protecteur du citoyen, Me Daniel Jacoby que, « *le gouvernement a décidé de dessiner le régime (d'assurance-médicaments) en distinguant l'assurance collective, sous la responsabilité du secteur privé, et l'assurance individuelle sous la responsabilité du secteur public.* » Les individus auront donc le choix de participer ou non au régime étatique en autant qu'ils bénéficient d'une protection égale ou supérieure à celle du régime étatique. Le tableau 1 fait une synthèse des changements apportés au régime d'assurance-médicaments.

Tableau 1

Les principaux changements dans un régime d'assurance collective

Avant la mise en vigueur de la Loi	Loi 33	Après la mise en vigueur de la Loi	Observations
Les principales dispositions de la Loi 33 pour un régime privé d'assurance collective			
Le régime d'assurance-médicaments faisait partie des régimes d'assurance collective tout en étant une composante importante[A] des programmes suivants : • assurance-maladie • assurance-hospitalisation • soins dentaires	Art. 35 et 36	Tout régime d'assurance collective qui accorde une garantie de paiement du coût des médicaments est réputé comporter la protection du régime général d'assurance-médicaments. Tout régime d'assurance collective comportant une protection d'assurance-médicaments générale est divisible[B] pour cette partie de protection.	Tout régime d'assurance collective réputé comporter la protection prévue par la *Loi*, doit offrir au moins l'équivalent du régime général public d'assurance-médicaments du Québec.
Aucune limite pour les contributions et les cotisations. Dans certains régimes d'assurance collective, on appliquait la coassurance à deux paliers de 30 % et 10 %.	Art. 12, 13 et 27	Le montant maximal de la contribution annuelle est fixé à 750 $ par adulte. Ce montant comprend ce que l'employé paie en coassurance et en franchise pour lui, pour un enfant et un handicapé à sa charge (s'il y a lieu). La proportion de la coassurance ne doit pas dépasser les 25 % du coût des médicaments et services pharmaceutiques.	Les contributions ne sont pas transférables[C] à la suite d'un changement du travail ou d'assureur.

[A] Certains auteurs (Taylor, 1996; Castonguay, 1996) estiment que les médicaments occupent plus de 60 % de la distribution des réclamations d'un régime d'assurance-maladie complémentaire.

[B] Dans un régime d'assurance collective, le régime d'assurance-médicaments requiert une part de la couverture, les cotisations, les résultats d'expériences, les avantages imposables, les contributions d'employés, etc.

[C] Une personne admissible peut être appelée à payer plus de 750 $ au cours d'une période de référence.

suite

Avant la mise en vigueur de la Loi	Loi 33	Après la mise en vigueur de la Loi	Observations
Les principales dispositions de la Loi 33 pour un régime privé d'assurance collective (suite)			
Pas d'obligation d'adhésion pour un employé à moins d'avis contraire prévu dans la convention collective ou s'il est déjà bénéficiaire d'un autre contrat.	Art. 16	L'employé admissible à un régime d'assurance collective doit obligatoirement adhérer au régime de son entreprise, sauf s'il est bénéficiaire d'un autre contrat à titre de conjoint.	750 $ maximum de contribution annuelle par adulte.
L'employé n'est pas tenu de faire bénéficier ses personnes à charge. Les enfants n'ont pas à être couverts à 100 % sans franchise dans un régime d'assurance collective.	Art. 17 et 18	Les personnes à charge (enfants de 18 ans et/ou de 18 ans et plus aux études et domiciliés chez leurs parents), doivent bénéficier du régime et ils sont exonérés de toute contribution. L'employé doit pourvoir à la couverture de son conjoint s'il ne bénéficie pas d'un autre contrat.	1 500 $ maximum de contribution pour une famille[D] avec deux adultes (les parents).
Plusieurs régimes d'assurance collective maintenaient l'assurance-médicaments après la retraite. La protection prend fin souvent à l'âge de 65 ans.	Art. 18	Les personnes de 65 ans et plus peuvent choisir d'adhérer aux régimes d'assurance collective.	Ce choix pourra être irrévocable, si prévu par le contrat[E].
Obligations concernant la couverture (destinées aux assureurs)			
Les assureurs évaluaient les risques avant l'admissibilité de l'employé et/ou ses personnes à charge (s'il y a lieu).	Art. 37	Nul ne peut refuser l'adhésion d'une personne admissible à un régime d'assurance collective, de son conjoint, son enfant ou une personne handicapée à sa charge, à cause de son âge, son sexe ou son état de santé.	
Les cotisations étaient établies à partir des résultats d'expérience de groupe.	Art. 40 et 44	La Loi détermine les conditions dans lesquelles s'effectuera la mutualisation des risques. Elle détermine la coassurance et la franchise d'un régime privé et laisse une marge de manoeuvre aux assureurs quant à la cotisation.	
En cas d'interruption d'emploi, aucune contrainte législative pour l'assureur.	Art. 47 à 49	Continuité de la couverture pendant 30 jours à défaut de paiement de la cotisation en cas de grève ou de lock-out ou de cessation concertée de travail.	

[D] Un seul plafond pour une famille monoparentale alors que deux plafonds (750 $ x 2) s'appliquent pour une famille avec conjoint.

[E] La personne âgée de 65 ans et plus qui choisit la protection assumée par la Régie pourra conserver les autres protections qui lui sont offertes dans le cadre d'un régime d'assurance collective.

suite

Avant la mise en vigueur de la Loi	Loi 33	Après la mise en vigueur de la Loi	Observations
Obligations concernant la couverture (destinées aux assureurs) (suite)			
Application d'une taxe de vente de 9 % aux cotisations des régimes d'assurance collective. Le régime d'assurance individuelle privé est soumis à la taxe.		Aucun changement aux règles fiscales. Le régime individuel n'est plus soumis à la taxe et il dépend du public.	La taxe de vente de 9 % continue de s'appliquer aux cotisations et les avantages imposables découlant des contributions de l'employeur au régime collectif sont maintenus.
Quels médicaments devront être assurés par le régime général?			
	Art. 8, 60 et 61	Les médicaments inscrits sur la liste établie par le ministère de la Santé et des Services Sociaux et fournis au Québec[F]. Sont exclus les médicaments fournis à l'hôpital ou en vertu des lois (Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec) ou (Société de l'assurance-automobile du Québec).	Les listes des médicaments assurés dans les régimes d'assurance collective sont généralement plus larges.

[F] Les médicaments achetés hors Québec peuvent être reconnus s'ils font partie de la liste approuvée par la Régie de l'assurance-maladie du Québec (info-assurance-médicaments, 1996).

Les dispositions importantes de la *Loi* 33

1. L'adhésion obligatoire

L'obligation d'adhésion d'une personne à un contrat d'assurance collective s'applique seulement lorsque ce contrat est au bénéfice d'un groupe de personnes déterminées selon un lien d'emploi ancien ou actuel, une profession ou une occupation habituelle. L'utilisation de ces expressions réfère à un travail ou une activité qui comporte généralement une rémunération. Ainsi, selon la Régie de l'assurance-maladie du Québec (1996), tout critère pour circonscrire le groupe peut être utilisé à l'exception de l'âge, du sexe ou de l'état de santé des personnes, c'est-à-dire, la *Loi* n'empêche pas les régimes d'assurance collective de prévoir des périodes d'attente, des périodes probatoires ou un minimum d'heures travaillées pour que les employés bénéficient de la couverture d'assurance conformément aux pratiques habituelles. Cependant, l'employeur ne peut plus désormais refuser l'accès à l'assurance-médicaments à ses employés en fonction de leur statut d'emploi (plein temps, temps partiel, temporaire, etc.).

2. La prise en charge obligatoire des enfants et du conjoint

La *Loi* prévoit que les personnes couvertes par un régime d'assurance collective doivent obligatoirement pourvoir à la couverture de leurs personnes à charge, notamment les enfants et le conjoint qui n'ont autrement pas accès à un régime privé d'assurance-médicaments. Il faut comprendre par là que le travailleur couvert par un régime d'assurance collective est obligé de faire bénéficier son conjoint de cette couverture sauf, si ce dernier est âgé de plus de 65 ans ou s'il bénéficie déjà d'un contrat d'assurance collective. À ce propos, l'enfant est défini comme étant toute personne de moins de 18 ans sous l'autorité parentale, ou encore comme étant toute personne de 25 ans ou moins, sans

conjoint, aux études à plein temps, ou enfin comme étant toute personne atteinte d'une déficience fonctionnelle avant l'âge de 18 ans et, sans limite d'âge, si elle n'est pas bénéficiaire de l'aide sociale. Pour sa part, le conjoint peut être un conjoint de fait ou même encore un conjoint de même sexe.

3. La participation financière

La contribution des personnes tenues d'adhérer à un contrat d'assurance collective qui couvre les services pharmaceutiques et des médicaments peut consister en une franchise ou en une part de coassurance ou les deux à la fois. Toutefois, le paiement d'une coassurance que doit assumer une personne tenue d'adhérer à un régime d'assurance collective ne doit pas dépasser 25 % du coût des services pharmaceutiques et des médicaments qui lui sont fournis (à lui, son conjoint ou ses enfants). Lorsque la contribution d'un travailleur atteint la somme de 750 $, incluant celle des enfants, pour une période de référence de 12 mois consécutifs, l'employeur doit assumer la totalité des coûts additionnels.

Modèle de recherche et méthodologie

L'augmentation des dépenses publiques et privées afférentes aux soins de santé a été un sujet largement étudié au niveau macro-économique en Amérique du Nord durant les deux dernières décennies. Parmi les recherches ayant examiné les facteurs associés à l'augmentation des coûts des soins de santé, la majorité des études ont utilisé les réclamations des soins médicaux comme données principales. Ces réclamations proviennent soit des employeurs (Custer, 1991, Yen et al., 1994, Kingery et al., 1994, Taylor, 1996), soit des régies provinciales d'assurance-médicaments notamment celle du Québec (Rheault et col., 1996; Contandriopoulos, 1991; Desrosiers, 1987) et de l'Ontario (Gorecki, 1992).

Les résultats de la plupart des études associent l'augmentation des coûts de soins de santé aux facteurs suivants :

1. le prix des médicaments,
2. l'intensité de la consommation ou l'utilisation intensive des services offerts,
3. les risques de santé,
4. le profil de consommation des personnes de plus de 65 ans,
5. les services dispensés aux dépendants des employés dans le cadre de l'assurance-santé.

(Custer, 1991; Contandriopoulos, 1991; Gorecki, 1992; Yen et al., 1994; Kingery et al., 1994; Rheault, 1996; Taylor,1996).

En dépit de leurs différences, les études arrivent sensiblement aux mêmes conclusions quant aux facteurs ayant un impact sur les coûts de soins de santé[2] (Phelps, 1980; Soumerai, 1987; Birch, 1989; Harris et col., 1990; Reeder, 1993; SSQ VIE, 1994; Bernard, 1995; Brunelle, 1995; Rheault, 1995; Martin, 1995; Martin, 1996; Norton, 1996). Toutefois, les études recensées dans la littérature ayant touché les différents aspects de l'augmentation des coûts des soins de santé permettent de souligner qu'il existe des similitudes entre le contenu des dispositions de la *Loi* sur l'assurance-médicaments retenues pour les fins de cette étude et les déterminants subséquents concernant les personnes âgées ou les retraités, les services dispensés aux personnes à charge, les risques de santé des employés et de leurs dépendants et la situation matrimoniale des employés. Autrement dit, il semble exister des liens entre les déterminants contenus dans les dispositions de la *Loi* 33 et l'augmentation des coûts de soins de santé.

Cette recherche porte sur l'examen de l'effet financier des dispositions de la *Loi* 33 sur les coûts du régime d'assurance collective des employeurs. Les dispositions principales de la *Loi* et leurs effets sur les coûts du régime d'assurance collective seront donc examinés. Le modèle de recherche s'intéresse particulièrement à trois dimensions :

1. Le coût du régime d'assurance collective peut se traduire en trois scénarios, selon la réaction des employeurs relative au financement du régime après la mise en vigueur de la *Loi*. Ces scénarios sont : a) l'absorption de la totalité des coûts additionnels par les employeurs, b) le partage des coûts additionnels entre l'employeur et les employés, c) l'absorption de la totalité des coûts additionnels par les employés.

[2] L'emploi du terme terme « soins de santé » dans l'étude relève du souci de rapporter fidèlement les termes employés dans la revue de littérature car il n'y a pas d'étude empirique qui traite du sujet en employant le terme « régime d'assurance collective ».

2. Les critères d'adhésion de la *Loi* sur l'assurance-médicaments et ses principales dispositions : a) l'adhésion obligatoire des employés admissibles au régime collectif, b) la prise en charge des enfants et du conjoint, c) la couverture des employés de plus 65 ans, d) la couverture des employés à la retraite. Ces dispositions sont, de l'avis de certains experts[3], des sources d'augmentation des coûts du régime d'assurance collective de l'employeur.

3. L'étendue de la protection soit, la réduction des protections du régime pour ajuster les coûts ou l'augmentation des coûts de contribution pour la même gamme de protections.

Les responsables des services des avantages sociaux de chacun des employeurs choisis ont été interrogés à l'aide d'un questionnaire sur la nature de leurs régimes d'assurance collective et leurs régimes d'assurance-médicaments. Ils ont également été interrogés sur leurs expériences au niveau des dépenses en matière de santé avant et après la mise en vigueur de la *Loi* 33. On a aussi cherché à connaître les effets de la *Loi* sur la gamme des protections offertes dans le cadre du régime d'assurance collective propre à chaque employeur. Enfin, on a demandé aux répondants de formuler des commentaires sur le devenir des régimes d'assurance collective, en s'appuyant à la fois sur les résultats d'évaluations des coûts des régimes et sur la politique gouvernementale en matière de santé.

L'instrument de collecte de données utilisé consiste en une entrevue structurée à l'aide d'un questionnaire. Cette entrevue comporte des questions relatives 1) au régime d'assurance collective selon la gamme des garanties offerte par l'employeur, 2) à la fréquence d'utilisation des services de l'assurance-médicaments dans le cadre de l'assurance-santé, 3) à la fréquence d'utilisation des services du régime d'assurance-médicaments offert en vertu de la *Loi* 33 dans le cadre du régime d'assurance collective, 4) aux caractéristiques de l'employeur (taille et nature de l'activité), 5) aux caractéristiques des utilisateurs des services de l'assurance-médicaments de l'employeur (âge, nombre d'employés et personnes à charge).

Notons que le questionnaire a été construit suite à une pré-enquête réalisée auprès de personnes expertes[4] concernées par l'application de la *Loi* 33.

On a regroupé les informations recueillies en fonction des dispositions de la *Loi*. Ces dispositions constituent la série de variables indépendantes de cette recherche. On a analysé les effets de ces variables (l'adhésion obligatoire des employés permanents et temporaires, leurs personnes à charge, les employés actifs âgés de 65 ans et plus et les retraités) sur les régimes d'assurance collective à chacune des deux périodes antérieure et postérieure à la mise en vigueur de la *Loi* 33.

Les entrevues chez les six employeurs ont été soumises à une analyse de type comparatif. On a vérifié les similitudes et les différences entre les régimes d'assurance collective des employeurs participants lors des deux périodes. La méthodologie adoptée a permis d'identifier l'effet des dispositions de la *Loi* 33 sur les coûts et l'étendue des protections des régimes d'assurance collective de ces employeurs en comparant les données d'une période à l'autre.

Notons que 1996 est l'année de référence qui sert à la comparaison des coûts des régimes collectifs par rapport à l'année 1997. Toutefois, on a tenu compte des augmentations de coûts observées durant les années 1994 et 1995 dans la présentation des résultats. Ainsi, il est essentiel de savoir que lors des renouvellements des contrats d'assurance, les effets combinés de l'inflation, de l'augmentation de l'utilisation des médicaments et du vieillissement du groupe (s'il y a lieu) se font sentir et des majorations de cotisations sont nécessaires pour conserver l'équilibre financier du régime (SSQ VIE, 1994).

Résultats et discussion

Résultats

Une attention particulière a été portée aux indicateurs relatifs aux principales dispositions de la *Loi* 33, tels que : le nombre d'adhérents, les personnes à charge et les employés de 65 ans et plus actifs ou à la retraite, afin de mesurer leurs effets sur les coûts et

[3] Giguère, Monique,. directrice William M. Mercer Ltée, Montréal (1996), citée dans le Conférence Board, décembre 1996, p. 12 et L'Espérance, J., conseiller principal, Société conseil Mercer Ltée, Montréal, entretien réalisé, mars 1997.

[4] L'Espérance, Jacques., conseiller principal, Société Conseil Mercer Ltée, Montréal, entretien réalisé : mars 1997. Distatsio, Claude, directrice, Association canadienne des compagnies d'assurance de personnes, Montréal, entretien réalisé : mars 1997. Granger, Robert., DRH, Québécor Inc., Montréal, entretien réalisé : juin 1997. Gagnon, Denise., Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, Montréal, entretien réalisé : juin 1997.

l'étendue des protections des régimes collectifs des six organisations.

Concernant les coûts des régimes d'assurance collective de ces employeurs, on a constaté que la hausse des coûts des cotisations a presque doublé dans cinq organisations malgré la stabilité enregistrée au niveau de l'indice d'augmentation du prix des médicaments qui est estimée à 5 % en 1997. La proportion de l'augmentation des coûts des régimes collectifs de ces employeurs est évaluée entre 10 et 15 % alors que la hausse annuelle des coûts de ces mêmes régimes de ces cinq mêmes organisations n'a pas dépassé 6 % pendant les années 1994, 1995 et 1996. De plus, il faut noter qu'une hausse de 12,75 % des coûts des primes de protections a été enregistrée en 1998 dans le régime collectif de l'employeur de l'industrie manufacturière (2). Cette dernière avait déjà comptabilisé une hausse de 10 % en 1997. De même, à l'université, la proportion de l'augmentation des coûts des primes de protections est passée à 18,5 % en 1999 après une stabilité enregistrée au niveau de la proportion de la hausse des coûts du régime en 1998 (la même que celle de 1997). Cette hausse représente une nette démarcation par rapport aux augmentations des années précédentes. Aussi, une proportion de cette augmentation estimée à 8,5 % est attribuable aux dispositions de la *Loi* 33 notamment l'article 37. Selon le répondant de l'université, beaucoup de cas de cancer ont été relevés, ce qui se traduit par une forte consommation de médicaments par rapport aux années précédentes. Ainsi, les résultats de l'étude indiquent l'existence d'une forte augmentation des coûts des régimes d'assurance collective chez ces employeurs (voir tableau 2).

On constate à la lumière des données recueillies que le taux de croissance des coûts des régimes collectifs est différent d'un employeur à l'autre. Cette variation pourrait s'expliquer par l'existence de différences dans les stratégies du partage préconisées par les employeurs. Certains d'entre eux tels que la banque, l'université et l'employeur du secteur des communications (2) ont refilé une partie des coûts additionnels aux employés, tandis qu'un seul employeur de ce secteur (1) a refilé la totalité des coûts additionnels à ses employés.

Tableau 2

Variations du nombre d'adhérents et des coûts des régimes collectifs des six organisations

Variables / Indicateurs	Manufacture (1) 1996	1997	Varia	Manufacture (2) 1996	1997	Varia
Nombre d'adhérents au régime collectif						
• employés actifs	1 100	1 100	—	1 925	1 925	—
• retraités de moins de 65 ans	400	400	—	289	289	—
• retraités de 65 ans et plus	—	125	(+)125	919	919	—
Nombre d'employés actifs de 65 ans et plus	100	pas de couv./méd.	(+)100	pas de couverture pour les médicaments		—
Personnes à charge adhérentes au régime	facultative 1 980	obligatoire 1 980	—	facultative 85 %	obligatoire 85 %	—
Coût de la cotisation : protection individuelle	299 $/an	333 $/an	(+)34 $	de 21,29 $ à 32,74 $/mois	28,04 $ à 37,57 $/mois	4,83 $ à 6,75 $
Coût de la cotisation : protection familiale	299 $/an	333 $/an	(+)34 $	de 71,86 $ à 99,49 $/mois	97,18 $ à 114,17 $/mois	14,68 $ à 25,32 $
Coût de la cotisation : retraité de moins de 65 ans	299 $/an	333 $/an	(+)34 $	ind. 45,73 $/mois fam. 154,38 $	ind. 44,31 $ à fam. 149,06 $	(-)1,42 $ (-)4,78 $
Coût de la cotisation : retraité de plus de 65 ans	299 $/an	333 $/an	(+)34 $	ind. 26,71 $/mois fam. 54,72 $	ind. 36,85 $ à fam. 75,48 $	(+)10,14 $ (+)20,76 $

suite

Tableau 2 *(suite)*

Variables / Indicateurs	Communication (1) 1996	1997	Varia	Communication (2) 1996	1997	Varia
Nombre d'adhérents au régime collectif						
• employés actifs	350	350	—	1 000	1 000	—
• retraités de moins de 65 ans	—	—	—	—	—	—
• retraités de 65 ans et plus	—	—	—	—	—	—
Nombre d'employés actifs de 65 ans et plus	pas d'employés actifs âgés de 65 ans et plus			pas d'employés actifs âgés de 65 ans et plus		
Personnes à charge adhérentes au régime	pas de réponse			facultative 1 800	obligatoire 1 800	—
Coût de la cotisation : protection individuelle	24 $/an	24 $/an	—	300 $/an	315 $/an	(+)15 $
Coût de la cotisation : protection familiale	60 $/an	60 $/an	—	600 $/an	630 $/an	(+)30 $
Coût de la cotisation : retraité de moins de 65 ans	les retraités assument la totalité des dépenses			pas de couverture pour les retraités		
Coût de la cotisation : retraité de plus de 65 ans						

Variables / Indicateurs	Banque 1996	1997	Varia	Université 1996	1997	Varia
Nombre d'adhérents au régime collectif						
• employés actifs	12 500	12 660	(+)160	4 185	4 169	(-)16
• retraités de moins de 65 ans	1 000	1 067	(+)67	675	675	—
• retraités de 65 ans et plus	600	—	(-)600	305	—	(-)305
Nombre d'employés actifs de 65 ans et plus	(1 %) pas de couverture pour les médicaments			(1,2 %) pas de couverture pour les médicaments		
Personnes à charge adhérentes au régime	facultative 8 000	obligatoire 8 150	(+)150	facultative 2 200	obligatoire 2 381	(+)181
Coût de la cotisation : protection individuelle	20 $/mois	21,5 $/mois	(+)1,5 $	de 11,7 $ à 12,9 $/mois	de 12,1 $ à 13,43 $/mois	(+)0,4 $ à (+)0,53 $
Coût de la cotisation : protection familiale	25 $/mois	27 $/mois	(+)2 $	de 14,5 $ à 27,5 $/mois	de 15,6 $ à 28,7 $/mois	(+)1,1 $ à (+)1,2 $
Coût de la cotisation : retraité de moins de 65 ans	40 $/mois	45 $/mois	(+)5 $	pas de couverture	(+)13 % du coût de la cotisation	(+)13 %
Coût de la cotisation : retraité de plus de 65 ans	40 $/mois	pas de couverture	(-) le médica.		Pas de couverture pour les retraités	

NOTA : Les coûts des cotisations de protections illustrés dans ce tableau reflètent seulement les dépenses que les employeurs défraient au bénéfice des employés actifs et des retraités.

Ces stratégies, selon Bernard (1995), visent essentiellement l'application des différentes formes de partage de coûts qui sont généralement utilisées en combinaison les unes avec les autres. Ainsi, les employeurs ont pris des mesures d'augmentation des coûts des franchises et des coassurances ou des cotisations de protection. Ces mesures servent à transférer une partie des coûts aux employés (utilisateurs des services) dont l'importance du volume est dictée par le niveau d'atteinte des objectifs (Soumerai et col., 1993).

Quant à l'obligation d'adhésion aux régimes collectifs prévue par la *Loi* 33, il semble que l'augmentation du nombre d'adhérents à ces régimes se manifeste surtout chez les employeurs qui emploient du personnel temporaire et à temps partiel. Par exemple, la *Loi* 33 (article 16) contraint la banque à offrir la couverture du régime collectif à ses employés temporaires qui sont au nombre de 160. De ce fait, on constate une nette augmentation dans les dépenses de l'employeur relativement aux frais de couverture de cette catégorie d'employés qui ne bénéficiaient d'aucune protection avant la mise en vigueur de la *Loi* sur l'assurance-médicaments.

On constate, également, une augmentation du nombre des personnes à charge à l'université (+181) et à la banque (+150). Cette hausse du nombre des personnes à charge résulte des changements concernant le statut matrimonial rapporté par certains employés. Tenant compte des proportions d'augmentations annuelles des coûts des cotisations de protections et de la prise en charge des dépendants par les régimes d'assurance collective alors que leurs adhésions étaient facultatives, on constate que les coûts des cotisations de protections familiales ont connu une hausse significative en 1997 dans cinq organisations où la proportion de l'augmentation des coûts des régimes collectifs est évaluée entre 10 % et 15 % (voir tableau 2).

Enfin et malgré leur nombre peu significatif au sein de trois organisations (la manufacture (1), la banque et l'université), les personnes de 65 ans et plus encore à l'emploi représentent une dépense supplémentaire potentielle dès qu'elles annoncent leur intention de continuer à bénéficier du régime d'assurance de l'employeur même après 64 ans. Sachant que les médicaments occupent une proportion importante (environ 65 %) des coûts du régime d'assurance complémentaire[5], les employeurs obligent ces dernières à payer leurs cotisations de protection pour la partie des médicaments.

Manifestement, la mise en vigueur de la *Loi* 33 n'a pas conduit les employeurs participants à cette étude à réduire de façon substantielle l'étendue des protections offertes par les régimes d'assurance collective tel que nous l'avions anticipé, mais elle a rendu les régimes collectifs dans la majorité des cas moins généreux. En d'autres termes, l'employé doit maintenant contribuer davantage pour bénéficier des mêmes protections qu'il avait avant la *Loi*. À titre d'exemple, nous citons l'université qui fait payer actuellement à ses employés une franchise individuelle de 50 $ par année jusqu'à concurrence de 100 $ par famille au lieu, respectivement, de 25 $ et 50 $ en 1996. Aussi, les employés de l'université (toutes catégories confondues) payent en terme de cotisation entre 4 % et 5,8 % de plus que ce qu'ils déboursaient en juin 1996, et cela, pour bénéficier des mêmes protections. De plus, l'employé de l'université doit maintenant payer de sa poche 1 100 $[6] par année pour les médicaments afin d'être remboursé à 100 % alors qu'il ne déboursait que 1 000 $ par année avant l'entrée en vigueur de la *Loi* 33. Les retraités de moins de 65 ans qui sont encore couverts par le régime de l'université payent la totalité de la cotisation de protection plus une majoration de 13 % du coût de cette dernière.

En fait, les employeurs n'ont pas réduit l'étendue des protections mais ils ont augmenté les dépenses de leurs employés relativement aux couvertures des régimes d'assurance collective.

Discussion

On peut le constater au tableau 2, les employés actifs âgés de 65 ans et plus ne sont pas couverts pour les médicaments par leurs régimes d'assurance collective respectifs après l'entrée en vigueur de la *Loi* 33. Ainsi, les employeurs incitent indirectement leurs employés de 65 ans et plus à quitter le régime collectif en leur imposant des mesures draconiennes telles que : le déboursé de 1 600 $ par année pour une protection familiale et de 800 $ par année pour une protection individuelle qu'exige la manufacture (1) de ses employés âgés. La banque demande à ses

[5] C'est le montant du seuil de remboursement fixé par l'université, il a été majoré de 100 $ après l'entrée en vigueur de la Loi 33.

[6] Pour l'ensemble des prestations d'assurance-maladie, excluant celles des frais dentaires, qui ont été versées par SSQ VIE en 1993, les frais de médicaments comptaient pour près des deux-tiers, soit 65 %.

employés âgés un déboursé de 600 $ par année alors que l'employeur des communications (1) offre seulement 60 $ par année pour une protection familiale et le reste des dépenses est aux frais de l'employé. L'université ne donne pas de choix à ses employés âgés encore à l'emploi. Elle les oblige à adhérer au régime du gouvernement.

On prévoyait déjà que les cotisations des régimes d'assurance-maladie complémentaires concernant les retraités allaient connaître une importante augmentation à l'âge de 65 ans comme en témoignent certains auteurs (Martin, 1996; Lafrance, 1996; Taylor, 1996). En effet, les coûts des cotisations de protections des retraités de plus de 65 ans ont connu une nette augmentation en 1997 comme ce fut le cas de la manufacture (2). Chez cet employeur, les coûts des cotisations de protections ont évolué de la manière illustrée au tableau 3.

Ces données montrent que les employeurs n'assument pas tous les frais associés à la couverture des retraités. Autrement dit, les organisations manufacturières (1 et 2) qui déclarent assumer la totalité des dépenses afférentes aux protections du régime collectif continuent de le faire mais seulement au bénéfice des employés actifs et des retraités de moins de 65 ans conformément à la *Loi* 33. D'un autre côté, elles refilent les coûts afférents aux médicaments aux retraité de 65 ans et plus.

Pour ce qui est des organisations du secteur des communications (1 et 2), elles laissent les coûts de la couverture à la charge des retraités comme il est indiqué au tableau 2. La banque ne couvre qu'une partie des coûts afférents à la protection des retraités de moins de 65 ans. Cette organisation paye une cotisation de 17 $ par mois pour une protection individuelle (soit 40 % du coût total) et le retraité de moins de 65 ans doit assumer le reste du coût. Le retraité de 65 ans et plus ainsi que les personnes qui sont à sa charge sont couverts par le régime du gouvernement.

L'université demande à ses retraités de moins de 65 ans de payer la totalité du coût de la cotisation de protection soit 33,16 $ par mois pour une protection individuelle et de 66,32 $ par mois pour une protection familiale plus une majoration de 13 % du coût de cette cotisation. Les retraités de 65 ans et plus sont incités à adhérer au régime du gouvernement.

Conclusion

Au terme de cette étude exploratoire sur les effets de la *Loi* 33 sur les coûts des régimes d'assurance collective des employeurs du Québec, il est encore difficile de faire un bilan définitif de l'impact sans tomber dans des simplifications abusives. Toutefois, les données recueillies révèlent que les dépenses associées aux protections de l'assurance collective ont augmenté de 10 à 15 % dans cinq organisations sur six. Cette augmentation est due essentiellement à la mise en vigueur de la *Loi* sur l'assurance-médicaments. Ainsi, l'impact de la *Loi* 33 sur les coûts des régimes d'assurance collective a pu être identifié et traité de manière détaillée dans cette étude qui se voulait davantage exploratoire.

Les résultats indiquent que certaines dispositions de la *Loi* 33, notamment celle de l'adhésion obligatoire du personnel ayant un lien d'emploi, l'adhésion obligatoire des personnes à charge et des retraités qu'ils soient âgés de moins ou de plus de 65 ans sont des facteurs ayant un impact sur les coûts des régimes d'assurance collective des organisations.

Bien entendu, la *Loi* 33 oblige les organisations qui emploient du personnel temporaire ou à temps partiel, comme ce fut le cas de la banque, à couvrir ces catégories d'employés ainsi que leurs personnes à charge alors qu'elles ne bénéficiaient d'aucune couverture avant la mise en vigueur de la *Loi*. Dans cette optique, la *Loi* 33 est vue aussi comme une nouvelle taxe supplémentaire sur la masse salariale des employeurs. La disposition de la *Loi* visant l'adhésion obligatoire des personnes à charge

Tableau 3

Évolution des coûts des cotisations de protections

Cotisations	1994	1995	1996	1997
Individuelle	22,55 $/mois	23,22 $ /mois	26,71 $/mois	36,85 $/mois
Familiale	46,19 $/mois	47,58 $/mois	54,72 $/mois	75,48 $/mois

(articles 17 et 18) a eu d'abord un impact sur le nombre des conjoints et des enfants, ensuite sur les coûts associés à leur couverture dans les organisations qui ont pris part à l'étude. De plus, on a constaté que l'impact de cette disposition sur les coûts des régimes collectifs est assez important dans certaines organisations (les manufactures 1 et 2) où la stratégie du partage des coûts avec les employés n'a pas prévalu, tandis que, dans les organisations (de communication (2), la banque et l'université) où la stratégie du partage des coûts a prévalu, l'impact sur les coûts pour l'employeur a été atténué. Cependant, il ne faut pas perdre de vue qu'il y a maintenant au Québec un plus grand nombre d'individus qui jouissent d'une assurance-médicaments. Les coûts monétaires supplémentaires peuvent donc être vus comme utiles puisqu'ils amènent une plus grande justice sociale.

On constate qu'il existe également une relation entre le mode de gestion des coûts additionnels générés par l'application de la *Loi* sur l'assurance-médicaments et le taux de croissance des coûts du régime d'assurance collective. À ce titre, les organisations qui assument entièrement les coûts des régimes collectifs (incluant les médicaments) ont fait face à des hausses de coûts plus prononcées que les employeurs qui ont élaboré une stratégie de partage des coûts avec les employés. Cette tendance est aussi observée dans plusieurs pays européens tels que les Pays-Bas où on assiste depuis quelques années à une réduction progressive des montants alloués dans le cadre des régimes complémentaires d'assurance-maladie et à une augmentation des fins d'admissibilité au régime de protection [benefit termination] à l'aide de clauses restrictives, les assurés étant dirigés vers les régimes étatiques. Les employeurs ont tendance à réduire le nombre de leurs assurés et à introduire des mesures désincitatives de consommation par l'augmentation des montants en franchise. On assiste ainsi en Europe à une privatisation accentuée des régimes complémentaires d'assurance-maladie et par le fait même à une convergence des régimes sociaux avec les régimes nord-américains (Aarts et col., 1998).

Cette étude révèle aussi que l'augmentation la plus significative, due à la *Loi* 33, a touché surtout les coûts des cotisations de protection relatives aux couvertures des retraités. Ainsi, les données recueillies montrent que les employeurs n'assument qu'une partie des frais associés aux protections des retraités de moins de 65 ans comme c'est le cas de la banque et de l'université et n'offrent tout simplement pas de couverture, surtout pour la partie des médicaments des retraités âgés de 65 ans et plus, et ce, dans les six organisations.

Les résultats de cette étude donnent à penser que certaines organisations, par rapport à d'autres, ont enregistré un faible niveau d'augmentation des coûts de leurs régimes d'assurance collective respectifs. En réalité, ces employeurs ont tout simplement pris des mesures axées sur la réduction et la limitation des coûts au détriment de leurs employés. Ainsi, ces organisations ont apporté des rajustements à leurs régimes d'assurance collective en haussant les cotisations des employés, en imposant des limites de remboursement plus conséquentes, en augmentant le montant des cotisations et parfois en mettant au point des stratégies de communication visant à sensibiliser les bénéficiaires des régimes aux coûts de leurs prestations. Une autre méthode qui a été utilisée pour limiter les coûts consiste à encourager les employés âgés et les retraités à ne pas participer au régime d'assurance collective de l'employeur en haussant considérablement le montant de leurs cotisations de protection.

Finalement, les résultats de cette étude sont susceptibles d'intéresser autant les employeurs du secteur public que ceux du secteur privé puisque les organisations à l'étude provenaient des deux secteurs. Cette démarche n'a pas seulement permis d'identifier l'effet des principales dispositions de la *Loi* 33 sur les coûts des assurances collectives, mais elle a aussi identifié les stratégies entreprises par les employeurs pour réduire ou limiter la croissance des coûts engagés pour fournir des protections d'assurance collective à leurs employés. Étant donné qu'aucune recherche ne s'est penchée sérieusement sur l'étude de l'impact que la *Loi* 33 aurait sur les régimes d'assurance collective des employeurs du Québec, les résultats de cette étude sont intéressants dans la mesure où ils offrent une piste certaine de réflexion qui permet aux prochaines études de distinguer l'effet des variables de contrôle notamment celles qui se rapportent à la taille de l'entreprise et l'âge des employés. D'ailleurs, le gouvernement québécois actuel se propose très bientôt d'étudier l'impact global de cette loi et la ministre de la Santé et des Services sociaux a récemment annoncé que son ministère allait revoir certaines dispositions importantes de la *Loi* suivant les résultats de ces études.

Bibliographie

Aarts, L.J.M., Burkhauser, R.V. et P.R. De Jong (1998). « Convergence: A Comparison of European and United States Disability Policy », in New approaches to disability in the workplace, Thomason, T., Burton Jr. B.F., Hyatt, D.E. *Industrial Relations Research Series*, University of Wisconsin, 1998.

Bernard, J. M. (1995). Le partage des coûts, dans « Recension des options en matière de financement, de partage et de contrôle des coûts d'un programme universel de médicaments et évaluation sommaire de ces options », MSSS, direction de l'évaluation, Publication du Québec, p. 65-101.

Birch, S. (1989). « Health Care Charges : Lessons from the U.K. », *Health Policy*, vol., 13. p. 145-157.

Brunelle, Y. (1995). Employeurs, Assureurs privés, Médicaments, Québec, MSSS, direction de l'évaluation, 19 p.

Castonguay, C. (1996). « Rapport du comité d'experts sur l'assurance médicaments des voies de solution », Publication du Québec.

CEQ, CSN, FTQ (1996). Mémoire conjoint sur le projet de la Loi 33, Québec, 28 p.

CPQ, (1996). Commentaire sur le projet de loi 33, 13 p

Cohen, B. (1993). « Get Set for Changes to Employer Health Coverage », *The financial Post.*.

Contandriopoulos, A.P.(1991). « Coûts et équité des systèmes de santé », communication préparée pour le séminaire: la santé internationale, un champ d'étude et de pratique professionnelle, Québec.

Custer, W.S. (1991). « Employer Health Care Plan Design and Its Effect on Plan Costs », *Inquiry*, vol. 28, p. 81-86.

Desrosiers, H. (1987). « Impact du vieillissement sur les coûts du système de santé et des services sociaux », les véritables enjeux, Synthèse critique (31), les Publications du Québec.

Gorecki, P.K. (1992). « Le contrôle des coûts des médicaments au Canada; le cas de l'Ontario », étude publiée par le Conseil économique du Canada et le ministère de la santé de l'Ontario.

Gouvernement du Québec (1996). « La loi 33 sur l'assurance-médicaments et modifiant diverses dispositions législatives », adoptée le 19 juin 1996.

Harris, B.L., Stregachis, A. et D.L. Reid (1990). « The Effect of Drug Co-Payments on Utilization and Cost of Pharmaceuticals in a Health Maintenance Organisation », *Medical Care*, vol. 28, nE 10, p. 907-917

Kingery, P.M., Ellsworth, C.G., Corbett, B.S., Bowden, R.G. et J.A. Brizzolara (1994). « High-Cost Analysis; a Closer Look at the Case for Work-Site Promotion », JOM, vol. 36, nE 12, p. 1341-1346.

Lafrance, F. (1996). « Le régime général d'assurance-médicaments du Québec », *Info Ressources Humaines*, p. 26-28.

Mackay, S. et col. (1995). « A Comparision of Business Costs in Canada and United States », KPMG Management Consultants.

Martin, M. (1996). « Quebec Employs User-Pay Philosophy in Launching Drug-Insurance Plan », *Canadian Medical Association Journal*, 155 (11), p. 1604-1605.

Martin, P. (1995). La contribution de deux dollars : deux ans après, portrait évolutif du programme de médicaments pour les personnes âgées. (étude complémentaire) Québec, RAMQ, direction générale de l'évaluation et du contrôle.

Norton, J. (1996). « Game Plan », *Benefits Canada*, p. 29-33.

Phelps, C. E. (1980). « National Health Insurance by Regulation; Mandated Employe Benefits », in M.Y., Pauly, National Health Insurance – What Now, What Later, What Never?, Washington, American Entreprise Institute for Public Policy Research, p. 52-73.

RAMQ (1996). Info assurance-médicaments, *Bulletin d'information de la RAMQ*, nE 1-3; nE 4-6.

Reeder, C.E., et col. (1993). « Economic Impact of Cost-Containment Strategies in Third Party Programmes in the U.S » (Part 1), *Pharmaco Economics*, vol. 4, nE 2, p. 92-103.

Rhéault, S., et col. (1996). Évaluation de l'impact de la tarification des médicaments sur le profil de la consommation des personnes âgées, MSSS, Planification-Évaluation, Québec, 60 p.

Rhéault, S. (1995). Les différentes modalités de financement public, dans « Recension des options en matières de financement, de partage et de contrôle des coûts d'un programme universel de médicaments et évaluation sommaire de ces options », MSSS, direction de l'évaluation, Pub. Québec, p. 1-58.

Simms, M. (1994). « Health Benefits Headed Beyond the Fringe », Report on Business, *The Globe and Mail*, 10 mai.

Soumerai, S. et col. (1987). « Payment Restrictions for Prescription Drugs under Medicaid; Effects on Therapy, Cost, and Equity », *The New England Journal of Medecine*, vol. 317, nE 9, p. 550-556.

Soumerai, S. et col. (1993). « A Critical Analysis Studies of State Drug Reimboursement Policies: Research in Need of Disciplines », *The Milbank Quarterly*, vol. 71, nE 2, pp. 217-252.

SSQ VIE (1994). « Le séminaire SSQ VIE, Les médicaments et l'assurance collective », Montréal, Service de Santé Québec, (SSQ), 75 p.

Taylor, C.L. (1996). « Réactions des entreprises devant le coût croissant des soins de santé », Le Conference Board du Canada, p. 50.

Yen, L.T.C., Edington, D.W. et P. Witting (1994). « Corporate Medical Claim Cost Distributions and Factors Associated with High-Cost Status », JOM, vol. 36, nE 5, p. 505-514.

LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI – RAPPORT ANNUEL 1999

Rich Watson et Jean-Pierre Ebacher
Normes de travail et Équité en milieu de travail, Direction des opérations
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

La Loi sur l'équité en matière d'emploi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. En juin 1999, les employeurs visés par la Loi ont déposé leur douzième rapport annuel. L'information qui y est présentée brosse un tableau de la situation des quatre groupes désignés et fait le point sur les progrès accomplis en 1998 vers la représentation équitable de ces groupes à l'intérieur de l'effectif des organisations en question.

Faits saillants

Les mesures qualitatives

Un certain nombre d'employeurs sont parvenus à une représentation équitable en ce qui concerne les femmes et les minorités visibles. Un bon nombre ont toutefois reconnu que, sur le plan de l'emploi, les membres des groupes désignés se heurtent encore à des obstacles, qui pourraient empêcher des candidats de postuler à un emploi. Certains ont mentionné qu'ils examinaient leurs exigences professionnelles, tandis que d'autres ont entrepris de modifier leurs pratiques de recrutement en vue d'étendre le bassin de candidats potentiels. Les employeurs ont également souligné qu'un milieu de travail où les employés se sentent appuyés influe considérablement sur le maintien en fonction des membres des groupes désignés, faisant remarquer que l'absence d'obstacles à l'avancement des membres de ces groupes a une incidence favorable sur le climat dans le milieu de travail.

Cette année, les employeurs ont fourni davantage de renseignements sur les efforts faits pour consulter les représentants des employés et collaborer avec eux au sujet de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi. Mais, dans bien des cas, les employeurs ont signalé dans leur rapport qu'il n'existait aucun mécanisme particulier pour la consultation sur les questions d'équité.

Les prix d'excellence décernés en 1999 ont permis de souligner les efforts remarquables qu'ont faits certains des employeurs visés par la Loi ou par le Programme de contrats fédéraux pour se doter d'un effectif représentatif.

L'environnement

Deux grandes tendances ont été observées dans les secteurs d'activité visés par la Loi, tout comme dans l'économie en général. D'une part, des changements apportés à la réglementation et l'ouverture des marchés à la concurrence ont incité diverses entreprises à fusionner, à la fois pour être plus concurrentielles et pour tirer parti de marchés plus étendus. Dans certains cas, les fusionnements ont mené à des compressions graduelles de personnel. D'autre part, de nouvelles entreprises ont vu le jour, mais leur effectif est plus restreint et hautement spécialisé.

L'effectif visé par la Loi

En 1998, le nombre de salariés déclarés par les entreprises de compétence fédérale visées par la Loi a augmenté de beaucoup. En fait, c'est la première fois depuis des années que l'effectif connaît un accroissement d'une telle ampleur. Cet accroissement est attribuable en grande partie au fait que certaines entreprises n'avaient pas présenté de rapport l'année précédente. Le nombre de salariés visés a augmenté dans tous les secteurs d'activité, mais particulièrement dans celui des transports.

Pour la première fois depuis 1989, les entreprises visées par la Loi ont recruté plus de personnes qu'elles n'ont enregistré de cessations de fonctions, et l'emploi permanent a affiché une croissance de 0,3 %. En 1998, le nombre de recrutements et le nombre de promotions ont connu une hausse considérable. Le nombre total d'occasions d'emploi

(recrutements et promotions) dans l'effectif a ainsi progressé d'environ 15 % pour la deuxième année de suite.

Les membres des groupes désignés dans l'effectif

Représentation

La représentation des quatre groupes désignés au sein de l'effectif visé par la Loi n'a pas évolué uniformément de 1997 à 1998.

- La représentation des femmes et des personnes handicapées a diminué pour la deuxième année consécutive en 1998.

- La représentation des Autochtones et des membres des minorités visibles a continué à croître, mais pas aussi rapidement que les années précédentes.

En 1998, la représentation des femmes et des personnes handicapées n'a fléchi de façon significative que dans le secteur bancaire. Cette baisse est due au fait que le nombre de membres de ces deux groupes, qui ont quitté ce secteur, était nettement supérieur au nombre de membres recrutés.

Occasions d'emploi

Comparativement au secteur bancaire, la situation de l'emploi dans les autres secteurs d'activité était légèrement plus avantageuse pour les femmes : leur emploi a augmenté dans le secteur des transports et dans les autres secteurs en 1998. L'année dernière, le secteur des transports a également employé davantage d'Autochtones. Par ailleurs, l'emploi des membres des minorités visibles a augmenté globalement de 1,2 % en 1998, comparativement à une croissance de 0,3 % pour l'ensemble de l'effectif. Dans ce groupe, l'emploi a augmenté pour la quatrième année consécutive.

Profil professionnel

Les emplois de travailleurs manuels et les emplois moins spécialisés dans les catégories du personnel de bureau ainsi que de la vente et des services ont perdu du terrain en 1998, tandis qu'il y a eu des gains en ce qui concerne les catégories des professionnels, du personnel semi-professionnel et technique de même que du personnel spécialisé et intermédiaire de la vente et des services.

Les membres des groupes désignés ont accru de manière générale leur représentation au sein des catégories plus spécialisées qui viennent d'être mentionnées. Les Autochtones n'ont accru leur représentation que dans les catégories des professionnels et du personnel intermédiaire de la vente et des services. En outre, la représentation des personnes handicapées n'a augmenté que dans la catégorie du personnel intermédiaire de la vente et des services. Point préoccupant toutefois, il y avait en 1998 un plus fort pourcentage de membres de la plupart des groupes désignés au sein du personnel de bureau, de la catégorie « autre personnel de la vente et des services » ainsi que des autres travailleurs manuels, catégories regroupant des emplois peu spécialisés, comparativement à l'année précédente.

Salaires

L'écart salarial entre les hommes et les femmes s'est légèrement rétréci en 1998. Les femmes gagnaient en moyenne 76,6 % du salaire versé aux hommes pour un emploi à plein temps.

Le cas des femmes autochtones et des femmes handicapées faisait exception, l'écart salarial entre elles et l'ensemble des femmes de l'effectif s'étant élargi.

L'évaluation des résultats des employeurs

Deux classements permettent d'évaluer les données numériques des employeurs. Le « premier classement » détermine dans quelle mesure les membres d'un groupe étaient représentés au sein de l'effectif d'un employeur, et étaient traités de la même manière que les autres salariés (sur le plan des emplois exercés et du salaire). Les résultats de ce classement montrent que la situation des groupes désignés s'est améliorée (comme en fait foi la cote supérieure « A ») dans un nombre élevé d'entreprises en 1998. Cependant, la majorité des employeurs ont encore obtenu la cote intermédiaire ou la cote la plus faible (« B » ou « C ») pour les quatre groupes désignés. C'est dans le cas des Autochtones que les résultats ont été les meilleurs : le tiers des entreprises ayant présenté un rapport ont obtenu une cote élevée pour ce groupe.

Le « deuxième classement » indique les progrès qu'un employeur a accomplis en 1998 pour ce qui est de l'amélioration de la situation des groupes désignés.

Ce n'est que pour les Autochtones qu'un plus grand nombre d'employeurs ont fait part de bons résultats en 1998. En ce qui a trait aux femmes, des progrès ont été observés pour le tiers des employeurs, mais la majorité des employeurs ont obtenu la cote la plus faible au deuxième classement pour les personnes handicapées.

L'analyse des rapports des employeurs

1.1 — L'effectif visé par la Loi

En 1998, l'effectif visé par la Loi a augmenté dans tous les secteurs d'activité, la croissance la plus forte ayant été relevée dans le secteur des transports. L'emploi a affiché une croissance de 0,3 %. Le nombre total de recrutements et de promotions dans l'effectif a augmenté de 15 % en 1998. Tandis que le nombre de salariés a diminué du côté du personnel de bureau, il a augmenté dans les catégories des professionnels et du personnel semi-professionnel et technique.

Le nombre de salariés visés par la Loi a augmenté de 2,6 % en 1998. Il n'y a eu de telles augmentations qu'à trois reprises (1988, 1989 et 1994) depuis que l'on recueille des données en application de la Loi. Le nombre de salariés a augmenté presque exclusivement parce qu'un plus grand nombre d'employeurs ont présenté un rapport pour l'année 1998. Il s'agissait soit de nouveaux employeurs qui produisaient un rapport pour la première fois, soit d'employeurs déjà assujettis à la Loi mais qui, pour diverses raisons, n'avaient pas présenté de rapport pour 1997.

En 1998, quelque 21 organisations se sont ajoutées aux employeurs visés par la Loi, portant ainsi le total de ces derniers à 357. Cette hausse ne se reflète pas cependant dans le nombre de rapports que compte notre base de données (333 rapports en 1998 et 332 en 1997).

En 1998, la plupart des salariés visés par la Loi travaillaient à plein temps (85,2 %), tandis que 13,9 % travaillaient à temps partiel, et moins de 1,0 % des membres de l'effectif étaient des salariés temporaires. Environ 80,0 % des nouveaux salariés qui se sont ajoutés à l'effectif durant l'année occupaient un poste à plein temps, 17,0 % étaient des salariés temporaires et 3,0 % travaillaient à temps partiel.

Variations sectorielles

La plupart des entreprises qui ont présenté leur premier rapport pour l'année 1998 appartenaient au secteur des transports; le secteur des communications suivait de près. Cependant, le nombre de salariés a augmenté dans tous les secteurs d'activité. Pour la deuxième année de suite, le secteur des transports a affiché l'augmentation la plus forte du nombre de salariés (4,1 %). L'accroissement le plus faible a été observé dans le secteur des communications (1,9 %). Le nombre de salariés dans le secteur des communications, les autres secteurs et le secteur bancaire a recommencé à croître, après avoir régressé pendant quelques années. C'est toujours dans le secteur bancaire et le secteur des communications qu'on retrouvait le plus grand nombre de salariés visés par la Loi.

Variations régionales

En 1998, par rapport à l'année précédente, le nombre de salariés visés par la Loi a diminué dans les provinces de l'Atlantique (sauf à l'Île-du-Prince-Édouard), mais, dans le reste du pays, il s'est accru d'environ 2,0 % dans le centre du Canada, de 4,1 % en Alberta et de 7,6 % en Colombie-Britannique. Dans cette dernière province, l'augmentation est attribuable en majeure partie au fait qu'un certain nombre d'entreprises ont présenté un rapport pour 1998 alors qu'elles ne l'avaient pas fait pour 1997.

Occasions d'emploi

Pour la deuxième année d'affilée, le nombre de recrutements a augmenté de façon considérable. Quelque 75 762 personnes ont été recrutées pour occuper un emploi permanent en 1998, soit 18,0 % de plus que l'année précédente.

Les cessations de fonctions n'ont pas augmenté au même rythme (7,6 %) que les recrutements, le résultat net était donc positif pour la première fois depuis 1989. Dans l'ensemble, il y a eu 1 965 recrutements de plus que de cessations de fonctions en 1998, ce qui a entraîné une croissance de 0,3 % de l'emploi permanent. À titre de comparaison, l'emploi avait accusé une baisse de 0,8 % en 1997.

Nombre d'employeurs et de salariés selon le secteur d'activité, en 1987, 1997 et 1998

	Employeurs			Employés		
	1987	1997	1998	1987	1997	1998
Banques	23	19	18	169 632	170 374	174 133
Transports	208	167	167	203 207	150 281	156 472
Communications	90	95	99	179 247	191 198	194 780
Autres secteurs	52	51	49	43 331	59 285	60 814
Tous les secteurs	**373**	**332**	**333**	**595 417**	**571 138**	**586 199**

Dans le cas du travail à temps partiel en 1998, le nombre de personnes recrutées dépassait de plus de 7 000 le nombre de salariés ayant cessé d'exercer leurs fonctions. Cependant, la situation n'était pas aussi avantageuse chez les salariés à plein temps : il y a eu 4 921 cessations de fonctions de plus que de recrutements.

Les employeurs du secteur des transports sont ceux qui ont recruté le plus de personnes par rapport au nombre de salariés ayant cessé d'exercer leurs fonctions, de sorte que l'emploi était en hausse de 1,4 % dans ce secteur en 1998. Les banques ont elles aussi recruté plus de personnes qu'elles n'ont enregistré de cessations de fonctions, mais dans le secteur des communications l'emploi a enregistré une perte nette.

Les employeurs ont également eu la possibilité d'améliorer la situation des membres des groupes désignés grâce aux promotions. En tout, 61 927 personnes ont été promues à un emploi permanent en 1998, dans l'effectif visé par la Loi. Il y a eu au total 137 689 occasions d'emploi (recrutements et promotions), soit 15,5 % de plus que l'année précédente.

Le profil professionnel

Les salariés étaient fortement concentrés dans les catégories du personnel administratif et du personnel de bureau en 1998. À elles deux, ces catégories réunissaient 37,4 % de l'effectif – proportion légèrement moins élevée qu'en 1997. Le pourcentage de salariés dans la catégorie des travailleurs qualifiés et artisans a lui aussi fléchi en 1998, passant de 10,8 % à 9,9 %.

Toutefois, par rapport à l'année précédente, un plus grand pourcentage de salariés se classaient dans le personnel professionnel et semi-professionnel. En 1998, 11,7 % des salariés visés par la Loi étaient dans la catégorie des professionnels et 6,2 % dans celle du personnel semi-professionnel et technique. Les cadres intermédiaires et autres administrateurs formaient le troisième groupe en importance, regroupant 10,1 % de l'effectif visé par la Loi en 1998. Le pourcentage de l'effectif appartenant à la catégorie des cadres intermédiaires n'a pratiquement pas changé de 1997 à 1998.

La concentration des salariés dans les diverses catégories professionnelles variait suivant le secteur. Par exemple, un grand nombre de personnes faisaient partie du personnel de bureau ou des professionnels dans le secteur bancaire, dans le secteur des communications et dans les « autres secteurs », tandis que dans celui des transports, les travailleurs qualifiés et artisans et les travailleurs manuels spécialisés représentaient près de 45,0 % des salariés. Les autres secteurs employaient aussi un nombre considérable de personnes entrant dans ces deux catégories.

1.2 — Les femmes

La représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi a diminué en 1998. Toutefois, elle a continué d'augmenter dans les catégories des cadres intermédiaires et des professionnels. Dans l'effectif visé par la Loi, les femmes gagnaient 76,6 % de ce que touchaient les hommes pour un emploi à plein temps, mais l'écart salarial s'est amoindri en 1998.

La représentation

La représentation des femmes a diminué pour la deuxième année d'affilée, passant de 44,5 % en 1997 à 44,3 % en 1998. En fait, l'effectif comptait 5 139 femmes de plus en 1998 qu'en 1997, mais la représentation de ce groupe a quand même diminué parce que le nombre d'hommes a augmenté davantage. Au cours des deux dernières années, la représentation des femmes dans les emplois à temps partiel a diminué considérablement, tandis que le nombre d'hommes exerçant de tels emplois a continué d'augmenter. En ce qui concerne le travail à plein temps, la représentation des femmes a aussi diminué, mais de façon moins marquée.

Variations sectorielles

Le secteur bancaire est le seul où la représentation des femmes a connu un recul, passant de 73,6 % en 1997 à 72,5 % en 1998. Dans ce secteur, la représentation des femmes est en baisse depuis 1993. Elle a cependant augmenté dans le secteur des transports et dans les autres secteurs de 1997 à 1998, atteignant 23,6 % et 25,0 % respectivement.

Variations régionales

Bien que le nombre total de salariés visés par la Loi qui travaillent au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan ait diminué, dans ces provinces, le nombre de femmes faisant partie de l'effectif a augmenté. En Saskatchewan, le nombre de femmes a augmenté plus rapidement que le nombre d'hommes dans certaines entreprises du secteur des communications et des autres secteurs.

En Colombie-Britannique, c'est l'inverse qui s'est produit. Malgré l'augmentation considérable du nombre de salariés dans cette province, le nombre de femmes a diminué.

Changements au chapitre des occasions d'emploi

En 1998, le nombre de femmes recrutées pour occuper un poste permanent était plus élevé que le nombre de femmes ayant cessé d'exercer leurs fonctions. En ce qui concerne les emplois à temps partiel, les femmes qui se sont ajoutées à l'effectif visé par la Loi étaient bien plus nombreuses que celles qui ont cessé d'en faire partie. Cependant, ces gains ont été pour beaucoup atténués par le résultat négatif enregistré dans le cas des emplois à plein temps.

L'emploi chez les femmes a augmenté de 0,3 %, ce qui est légèrement inférieur à la croissance dans le cas des hommes (0,4 %). Mais la représentation des femmes a tout de même diminué en 1998, car de nouveaux employeurs qui comptaient un pourcentage plus faible de femmes dans leur effectif ont présenté leur premier rapport cette année-là.

Représentation des femmes dans les compagnies visées par la Loi en 1998

	Nombre de compagnies	Représentation des femmes (%)
Toutes les compagnies	333	44,3
Compagnies ayant soumis un rapport l'année précédente	304	44,7
Compagnies ayant présenté leur premier rapport pour l'année 1998	29	30,9

Le secteur des transports est le seul où le nombre de femmes recrutées dans des emplois permanents était plus grand que celui des femmes ayant cessé d'exercer leurs fonctions. À la fin de 1998, quelque 1 960 femmes s'étaient ajoutées à l'effectif dans ce secteur, ce qui a fait croître leur emploi de 5,6 %. Dans le secteur bancaire, il y a eu 973 cessations de fonctions de plus que de recrutements dans le cas des femmes. Au cours de la même période, les banques ont recruté 1 562 hommes de plus qu'elles en ont mis à pied. L'emploi des femmes a également régressé dans le secteur des communications, compte tenu du bilan des recrutements et des cessations de fonctions, mais pas dans la même mesure que dans le secteur bancaire (0,5 % comparativement à 0,8 %).

En 1998, le nombre de femmes recrutées pour exercer un emploi permanent a augmenté de 24,4 %. Par conséquent, le pourcentage de femmes parmi l'ensemble des personnes recrutées a grimpé, passant de 38,9 % à 41,0 %. À titre de comparaison, les femmes représentaient 44,3 % des salariés de l'effectif visé par la Loi qui occupaient un emploi permanent. Cette année-là, 54,9 % des salariés de l'effectif qui ont obtenu une promotion étaient des femmes.

En 1998, le nombre total d'occasions d'emploi (recrutements et promotions) offertes aux femmes a augmenté de 16,0 %, hausse qui se compare à celle qui a été observée chez les hommes. Fait intéressant, les recrutements représentaient 47,7 % de toutes les occasions d'emploi, soit 3,2 points de pourcentage de plus que l'année précédente. Ce pourcentage révèle toutefois que les employeurs préfèrent encore accorder une promotion à des femmes qui font déjà partie de leur personnel plutôt que de recruter des candidates à l'extérieur.

Le profil professionnel

Les femmes faisant partie de l'effectif visé par la Loi sont fortement concentrées dans les emplois de bureau. En 1998, trois catégories professionnelles – le personnel de bureau, le personnel administratif et de bureau principal et les surveillants du personnel de bureau, de la vente et des services – regroupaient 65,3 % des femmes de l'effectif. Cependant, en 1998, la concentration des femmes dans ces catégories professionnelles a fléchi. Par contre, elle a augmenté considérablement dans les catégories des cadres, des professionnels et du personnel de la vente et des services.

Dans 10 des 14 catégories professionnelles, le nombre de femmes a augmenté plus vite que le nombre d'hommes. Faisaient exception les catégories du personnel de bureau, des surveillants du personnel de bureau, des travailleurs qualifiés et artisans et des travailleurs manuels spécialisés. La représentation des femmes a augmenté le plus dans la catégorie du personnel spécialisé de la vente et des services ainsi que dans celle des autres travailleurs manuels. Le groupe des femmes a également continué à accroître sa représentation dans les catégories des cadres intermédiaires et des professionnels.

La représentation des femmes a accusé un recul dans le secteur bancaire en 1998. En particulier dans les catégories professionnelles suivantes : personnel intermédiaire et autre personnel de la vente et des services, personnel de bureau et surveillants du personnel de bureau. Cependant, malgré cette baisse générale, les femmes sont parvenues à augmenter de beaucoup leur représentation chez les cadres intermédiaires. Dans le secteur des transports, là où l'effectif s'est accru le plus rapidement de 1997 à 1998, les femmes ont augmenté leur représentation surtout dans une catégorie où elles ont toujours été bien représentées (surveillants du personnel de bureau, de la vente et des services). Dans le secteur des communications, les femmes ont amélioré sensiblement leur représentation dans les emplois liés à la vente et aux services, où leur représentation était déjà forte. Enfin, dans les autres secteurs, elles ont fait une percée chez les autres travailleurs manuels.

Occasions d'emploi selon la catégorie professionnelle

Les employeurs visés par la Loi ont fait d'importants efforts en 1998 pour recruter des femmes à des postes de cadres supérieurs. Dans cette catégorie, 11,7 % des personnes recrutées en 1997 étaient des femmes, proportion qui a monté en flèche en 1998, pour atteindre 20,0 %. Cette hausse a évidemment contribué à faire augmenter la représentation des femmes dans cette catégorie professionnelle.

En 1998, chez les femmes, il y a eu plus de recrutements dans des emplois permanents que de cessations de fonctions en ce qui concerne la catégorie du personnel intermédiaire de la vente et des services, la catégorie « autre personnel de la vente et des services » et celle des travailleurs manuels spécialisés. Les cessations de fonctions ont dépassé les recrutements dans les catégories des cadres intermédiaires, des surveillants du personnel de bureau, de la vente et des services ainsi que du personnel administratif et de bureau principal. Malgré cela, la représentation des femmes n'a fléchi que dans les emplois de surveillants.

Les femmes ont obtenu 54,9 % des promotions dans l'effectif en 1998, même si leur représentation dans les emplois permanents n'était que de 44,3 %. Essentiellement, le pourcentage de femmes parmi les personnes promues à un poste de cadre intermédiaire, de professionnel ou de surveillant du personnel de bureau, de la vente et des services était largement supérieur au taux de représentation de ce groupe dans les catégories en question.

Les salaires

Le salaire moyen des femmes qui travaillaient à plein temps était de 40 517 $ en 1998, soit 76,6 % du salaire moyen versé aux hommes (52 883 $), comparativement à 75,9 % en 1997. C'est dans le secteur bancaire que l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'est rétréci le plus : les femmes gagnaient l'équivalent de 60,5 % du salaire moyen des hommes en 1997, et 61,9 % en 1998. C'est dans

le secteur des communications que l'écart était le moins grand, les femmes touchant 85,5 % de ce que gagnaient les hommes. Cet écart s'est élargi dans les autres secteurs au cours de la même période.

Salaires moyens des femmes travaillant à plein temps en pourcentage des salaires moyens des hommes selon le secteur d'activité, 1998

	(%)
Banques	61,9
Transports	74,0
Communications	85,5
Autres secteurs	76,8
Tous les secteurs	**76,6**

Le quart des femmes qui travaillaient à plein temps ont gagné moins de 30 000 $ en 1998. La majorité des femmes gagnaient entre 30 000 $ et 50 000 $, et 17,4 % touchaient 50 000 $ ou plus. À titre de comparaison, plus de 40 % des hommes gagnaient 50 000 $ ou plus, et seulement 10,1 % moins de 30 000 $.

Environ le tiers des femmes dans le secteur bancaire et le secteur des transports avaient un salaire de moins de 30 000 $, situation qui s'améliore très lentement. Dans le secteur des communications, 13,8 % des femmes seulement gagnaient moins de 30 000 $. Dans les autres secteurs, le tableau était différent : 27,6 % des femmes (comparativement à 17,4 % dans l'ensemble des secteurs) gagnaient 50 000 $ ou plus en 1998.

1.3 — Les Autochtones

La représentation des Autochtones dans l'effectif visé par la Loi a continué d'augmenter en 1998, mais pas aussi rapidement qu'au cours des années précédentes. Bien que, dans ce groupe, l'emploi ait enregistré une baisse, d'autres facteurs ont plus que compensé cette régression. Le nombre de promotions offertes à des Autochtones a augmenté à un rythme plus rapide que pour l'ensemble de l'effectif visé par la Loi. La représentation de ce groupe chez les cadres, les professionnels, les surveillants et le personnel intermédiaire de la vente et des services a augmenté. L'écart salarial entre les hommes autochtones et l'ensemble des hommes de l'effectif s'est rétréci entre 1997 et 1998, mais il s'est élargi entre les femmes autochtones et l'ensemble des femmes de l'effectif.

La représentation

En 1998, les Autochtones représentaient 1,3 % des salariés, ce taux n'ayant pas changé par rapport à l'année précédente. La représentation des Autochtones était supérieure dans le cas du travail à temps partiel, où elle a atteint 1,6 %, mais il y avait encore un écart entre leur représentation dans l'effectif visé par la Loi et leur représentation au sein de la population active canadienne (1,3 % comparativement à 2,1 %).

Variations sectorielles

La situation des Autochtones a évolué de manière très différente selon le secteur d'activité. En effet, la représentation des Autochtones a augmenté dans les secteurs des transports et des communications, mais elle a fléchi dans le secteur bancaire et dans les autres secteurs.

C'est encore dans les autres secteurs que la représentation des Autochtones était la plus forte, soit 2,0 %, mais le secteur des transports s'est classé au deuxième rang, les Autochtones y représentant 1,3 % de l'effectif.

Variations régionales

Le nombre d'Autochtones a augmenté dans cinq provinces et territoires en 1998.

Depuis que l'on recueille des données en application de la Loi, c'est au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest que les Autochtones affichent la plus forte représentation. En 1998, leur taux de représentation était encore élevé – 6,3 % et 19,8 % respectivement – mais nettement en deçà des chiffres de 1997. En fait, le nombre d'Autochtones au service des entreprises assujetties à la Loi dans ces régions a diminué.

Changements au chapitre des occasions d'emploi

Le pourcentage d'Autochtones recrutés à un poste permanent a diminué de nouveau en 1998. À 1,4 %, ce pourcentage était nettement inférieur au sommet atteint en 1994 (1,9 %).

Le pourcentage de salariés autochtones parmi les personnes ayant cessé leurs fonctions a lui aussi diminué – passant de 1,7 % en 1997 à 1,5 % en 1998. Cependant, il était encore supérieur au

pourcentage des personnes recrutées provenant de ce groupe (1,4 %).

L'emploi des Autochtones a diminué de 0,5 %, tandis que l'emploi total a augmenté de 0,3 %.

En ce qui concerne les promotions, les Autochtones ont fait bonne figure en 1998. En effet, le nombre de promotions offertes aux membres de ce groupe a augmenté de 15,4 % par rapport à l'année précédente, ce qui excède l'accroissement des promotions dans l'ensemble de l'effectif (12,5 %).

Le profil professionnel

C'est surtout dans trois catégories professionnelles que se concentrent les Autochtones. Près de 60 % des salariés autochtones se trouvent dans les catégories du personnel de bureau, des travailleurs qualifiés et artisans ainsi que des travailleurs manuels spécialisés. Le pourcentage d'Autochtones travaillant dans les catégories du personnel de bureau et des travailleurs qualifiés et artisans a diminué en 1998. En revanche, un nombre beaucoup plus grand d'entre eux étaient cadres intermédiaires (6,1 %), professionnels (6,7 %) et employés semi-professionnels et techniciens (5,2 %).

La représentation des Autochtones parmi les cadres intermédiaires et les professionnels a aussi nettement augmenté. D'autres augmentations notables ont été relevées en ce qui concerne les cadres supérieurs, les contremaîtres, le personnel intermédiaire de la vente et des services ainsi que les autres travailleurs manuels. Dans ce dernier cas, l'augmentation n'a fait qu'accroître la représentation déjà élevée des Autochtones dans ce type d'emplois.

Occasions d'emploi selon la catégorie professionnelle

Le pourcentage d'Autochtones dans l'ensemble des personnes recrutées au sein de l'effectif a diminué en 1998. Les catégories professionnelles les plus touchées étaient les suivantes : personnel spécialisé et autre personnel de la vente et des services ainsi que travailleurs manuels spécialisés. Toutefois, le pourcentage d'Autochtones dans l'ensemble des personnes recrutées en 1998 dans les catégories des cadres intermédiaires et des autres travailleurs manuels a augmenté.

Dans 8 des 14 catégories professionnelles, le nombre de cessations de fonctions a été supérieur au nombre de recrutements en ce qui concerne les Autochtones. En conséquence, il y a eu fléchissement de la représentation de ce groupe dans la catégorie du personnel semi-professionnel, dans celle du personnel administratif et de bureau principal, ainsi que dans celle du personnel spécialisé de la vente et des services.

Le pourcentage d'Autochtones ayant obtenu de l'avancement parmi les autres travailleurs manuels, les travailleurs manuels spécialisés et les travailleurs qualifiés et artisans était largement supérieur à la représentation de ce groupe dans ces catégories professionnelles en 1998. La plupart des Autochtones recrutés pour occuper un poste de cadre ou de surveillant ou un poste dans la catégorie du personnel administratif et de bureau principal étaient déjà au service de leur employeur.

Les salaires

Les hommes autochtones gagnaient 86,3 % de ce que touchaient en moyenne l'ensemble des hommes travaillant à plein temps en 1998, ce qui représente un accroissement par rapport à 1997, alors que le pourcentage était de 85,2 %. Le salaire estimatif moyen des hommes autochtones exerçant un emploi à plein temps était de 45 610 $. À titre de comparaison, les femmes autochtones gagnaient 35 510 $. Leur salaire moyen représentait 87,6 % de ce que touchaient en moyenne l'ensemble des femmes dans l'effectif. Ce pourcentage est inférieur au pourcentage de 1997 (87,9 %), ce qui dénote que l'écart salarial s'est élargi.

C'est dans le secteur des communications que l'écart salarial entre les Autochtones et l'ensemble des autres salariés était le moins grand. En effet, le salaire moyen des Autochtones de sexe masculin et de sexe féminin équivalait à plus de 90,0 % du salaire moyen de l'ensemble des hommes et des femmes travaillant dans ce secteur. Dans le secteur des transports, l'écart salarial entre les hommes autochtones et l'ensemble des hommes était légèrement moins grand que dans l'ensemble des secteurs. L'écart salarial le plus marqué a été relevé dans les autres secteurs, et ce tant chez les hommes que chez les femmes autochtones.

Le pourcentage d'hommes autochtones gagnant moins de 30 000 $ est passé de 16,1 % en 1997 à 16,5 % en 1998. Détail intéressant, le pourcentage d'hommes autochtones gagnant 50 000 $ ou plus a lui aussi augmenté considérablement. Il se situait à 29,5 % en 1998, comparativement à 26,5 % en 1997. Cependant, comme 41,6 % des hommes se situaient

dans cette échelle de rémunération en 1998, il subsiste encore un vaste écart entre le salaire moyen des hommes autochtones et celui de l'ensemble des hommes dans l'effectif.

Pourcentage des Autochtones dans l'effectif qui ont gagné 50 000$ ou plus, 1997 et 1998

	1997 (%)	1998 (%)
Hommes autochtones	26,5	29,5
L'ensemble des hommes	40,1	41,6
Femmes autochtones	8,1	9,8
L'ensemble des femmes	15,6	17,4

Quant aux femmes autochtones, 36,7 % d'entre elles gagnaient moins de 30 000 $ en 1998, ce qui était nettement supérieur au pourcentage enregistré pour l'ensemble des femmes (25,2 %). Seulement 9,8 % des femmes autochtones touchaient 50 000 $ ou plus comparativement à 17,4 % pour l'ensemble des femmes.

1.4 — Les personnes handicapées

La représentation

Le taux de représentation des personnes handicapées était encore de 2,3 % en 1998, notamment parmi les cadres supérieurs, au sein du personnel spécialisé de la vente et des services et dans la catégorie « autre personnel de la vente et des services », mais il a augmenté dans certaines catégories professionnelles, entre autres chez les contremaîtres et les autres travailleurs manuels.

Variations sectorielles

Le secteur bancaire est le seul où le nombre de personnes handicapées a diminué en 1998. Les femmes handicapées ont absorbé 85,0 % de cette baisse, même si elles ne représentaient que 66,7 % des personnes handicapées dans ce secteur.

De 1989 à 1996, c'est dans le secteur bancaire que la représentation des personnes handicapées était la meilleure. Elle avait atteint 3,7 % en 1996. Cependant, à la suite de quatre baisses consécutives dans ce secteur, la représentation de ce groupe est tombée à 2,3 % en 1998, le secteur bancaire arrivant alors au troisième rang. C'est dans les autres secteurs que la représentation de ce groupe était la plus élevée (2,9 %) en 1998, puis dans le secteur des communications (2,4 %). Le secteur des transports, le seul où la représentation était inférieure à celle du secteur bancaire, est arrivé au quatrième rang, les personnes handicapées n'y représentant que 1,8 % des salariés.

Variations régionales

Le nombre de personnes handicapées a nettement augmenté entre 1997 et 1998 en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Alberta et en Colombie-Britannique. Cependant ces augmentations ont été presque entièrement annulées par les diminutions enregistrées en Ontario, au Québec, au Nouveau-Brunswick et au Manitoba. La représentation des personnes handicapées a aussi fléchi dans ces quatre provinces, ainsi qu'à Terre-Neuve, au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, le nombre de personnes touchées n'étant toutefois pas significatif.

Changements au chapitre des occasions d'emploi

Le pourcentage de personnes handicapées dans l'ensemble des personnes recrutées a baissé, passant de 1,0 % en 1997 à 0,9 % en 1998; la diminution la plus marquée a eu lieu dans les autres secteurs.

Après avoir augmenté presque chaque année entre 1988 et 1995, le pourcentage de personnes handicapées ayant cessé d'exercer leurs fonctions a commencé à décroître en 1997. L'année suivante, il se situait à 2,0 %, proportion qui était encore nettement supérieure au pourcentage des personnes recrutées appartenant à ce groupe (0,9 %).

L'emploi des personnes handicapées a donc accusé un recul de 5,7 %, soit la plus forte diminution subie en 1998 par les groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi. C'est dans le secteur bancaire que l'emploi des personnes handicapées a diminué le plus, c'est-à-dire de 8,6 %.

Comme pour les recrutements, le nombre de promotions dont a profité ce groupe a augmenté en 1998, mais pas aussi rapidement que pour l'ensemble des salariés. Le pourcentage de personnes handicapées parmi ceux et celles qui ont obtenu de l'avancement a donc diminué : 1,8 % en 1998, comparativement à 1,9 % en 1997. De 1997 à 1998, le nombre total d'occasions d'emploi (recrutements et promotions) offertes aux personnes

handicapées a enregistré une hausse de 9,7 %, par rapport à 15,5 % pour l'ensemble des salariés.

Le profil professionnel

Même si le nombre de personnes handicapées n'a augmenté que légèrement en 1998, la concentration de ce groupe s'est accentuée de façon significative dans certaines catégories professionnelles, à savoir : professionnels, contremaîtres et personnel intermédiaire de la vente et des services. Par ailleurs, le pourcentage de personnes handicapées qui étaient des travailleurs qualifiés et artisans ou membres du personnel de bureau a accusé un net recul. Ces variations n'ont toutefois eu qu'un effet très minime sur la concentration des personnes handicapées dans les emplois de col blanc. En 1998, 37,2 % des personnes handicapées se retrouvaient dans la catégorie du personnel de bureau, environ 20 % dans les catégories des cadres intermédiaires et des professionnels et également 20 % dans les emplois de col bleu associés aux catégories des travailleurs qualifiés et artisans et des travailleurs manuels spécialisés.

La représentation des personnes handicapées était la plus élevée en 1998 dans les catégories des autres travailleurs manuels, du personnel de bureau et des contremaîtres. Toutefois, elle a baissé dans la catégorie « autre personnel de la vente et des services », dans celle du personnel spécialisé de la vente et des services ainsi que dans celle des cadres supérieurs.

Dans le secteur des transports, la représentation des personnes handicapées a elle aussi enregistré une hausse considérable en 1998 chez les surveillants du personnel de bureau, de la vente et des services, au sein du personnel de bureau et chez les autres travailleurs manuels. Dans les autres secteurs, il y a également eu une forte augmentation en ce qui concerne le personnel semi-professionnel et technique. Dans le secteur bancaire, où la représentation globale du groupe a accusé un recul, les personnes handicapées étaient moins bien représentées dans la catégorie des cadres supérieurs et dans celle des surveillants du personnel de bureau. La représentation des personnes handicapées a également fléchi dans le secteur des communications. Les catégories professionnelles les plus touchées par la baisse étaient celles des cadres supérieurs, des contremaîtres et du personnel administratif et de bureau principal.

Occasions d'emploi selon la catégorie professionnelle

En 1998, moins de personnes handicapées ont été recrutées dans la catégorie des cadres, mais beaucoup plus ont été recrutées chez les surveillants. Le pourcentage de personnes handicapées dans l'ensemble des personnes recrutées a également régressé du côté du personnel semi-professionnel et technique ainsi que dans la catégorie « autre personnel de la vente et des services ».

En 1998, dans toutes les catégories professionnelles à l'exception de celle du personnel intermédiaire de la vente et des services, le nombre de cessations de fonctions a été supérieur au nombre de recrutements en ce qui concerne les personnes handicapées. Parmi les catégories professionnelles où le résultat net était négatif, la représentation des personnes handicapées a baissé surtout dans la catégorie « autre personnel de la vente et des services » ainsi que dans les catégories des cadres supérieurs et des surveillants du personnel de bureau, de la vente et des services.

La proportion de personnes handicapées parmi les gens qui ont obtenu de l'avancement dans l'effectif visé par la Loi a fléchi en 1998. Les catégories professionnelles où la baisse a été la plus marquée sont celles des autres travailleurs manuels, du personnel semi-professionnel et technique et des travailleurs qualifiés et artisans.

Les salaires

En moyenne, en 1998, les hommes handicapés gagnaient 95,7 % du salaire versé à l'ensemble des hommes travaillant à plein temps. Le salaire moyen des hommes handicapés était de 50 632 $, comparativement à 52 883 $ pour l'ensemble des hommes de l'effectif. Le salaire moyen des femmes handicapées représentait aussi 95,7 % du salaire moyen de l'ensemble des femmes, mais ce chiffre était inférieur à celui de l'année précédente, où il avait atteint 95,9 %.

Comme au cours des années précédentes, les hommes handicapés qui travaillaient dans le secteur bancaire touchaient un salaire similaire à celui de l'ensemble des hommes dans ce secteur. Il en était de même pour les femmes handicapées travaillant dans le secteur des transports, qui avaient, en moyenne, un salaire comparable au salaire versé à l'ensemble des femmes.

Salaires moyens des personnes handicapées travaillant à plein temps en pourcentage des salaires moyens de l'ensemble des employés, 1998

	Hommes handicapés (%)	Femmes handicapées (%)
Banques	99,7	96,2
Transports	94,7	100,0
Communications	92,7	92,9
Autres secteurs	95,4	94,5
Tous les secteurs	**95,7**	**95,7**

La majorité des hommes handicapés gagnaient entre 30 000 $ et 49 999 $ (54,2 %). Dans l'effectif en général, il y avait un plus fort pourcentage d'hommes gagnant 50 000 $ ou plus que dans le cas des hommes handicapés (41,6 % comparativement à 37,3 %).

Enfin, par rapport à l'ensemble des femmes de l'effectif, le pourcentage de femmes handicapées gagnant moins de 30 000 $ en 1998 était légèrement supérieur et 14,3 % des femmes handicapées touchaient 50 000 $ ou plus, comparativement à 17,4 % pour l'ensemble des femmes.

1.5 — Les membres des minorités visibles

La représentation des membres des minorités visibles a augmenté de nouveau en 1998. L'emploi a crû pour la quatrième année consécutive en ce qui concerne ce groupe. De 1997 à 1998, la représentation de ce groupe s'est accrue le plus dans les catégories du personnel spécialisé et du personnel intermédiaire de la vente et des services ainsi que dans la catégorie du personnel semi-professionnel et technique. Durant la même période, l'écart salarial entre les membres des minorités visibles et l'ensemble des hommes et des femmes compris dans l'effectif s'est rétréci.

La représentation

En 1998, l'effectif visé par la Loi comprenait près de 58 000 personnes membres des minorités visibles. La représentation de ce groupe a augmenté de nouveau, passant de 9,7 % en 1997 à 9,9 % en 1998.

La représentation des minorités visibles dans les emplois à plein temps s'est nettement accrue en 1998, tandis qu'elle a fléchi dans les emplois à temps partiel et temporaires. Ainsi, le pourcentage de membres des minorités visibles travaillant à plein temps est passé de 83,3 % en 1997 à 84,1 % en 1998. Cette année-là, 85,2 % des salariés de l'effectif visé par la Loi travaillaient à plein temps.

Variations sectorielles

En 1998, la représentation des minorités visibles a augmenté dans trois des quatre secteurs d'activité visés par la Loi, l'exception étant les « autres secteurs ».

Variations régionales

La représentation des minorités visibles s'est accrue dans neuf des provinces et territoires en 1998, sauf en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard et à Terre-Neuve. Les augmentations les plus importantes ont été enregistrées en Colombie-Britannique, en Saskatchewan et au Manitoba. Ce groupe était aussi bien représenté en Colombie-Britannique qu'en Ontario (14,2 %).

Changements au chapitre des occasions d'emploi

En 1998, 11,5 % des salariés ayant accédé à un emploi permanent faisaient partie des minorités visibles, comparativement à 12,3 % en 1997. Cependant, ce pourcentage demeurait supérieur au taux de représentation du groupe dans les emplois permanents (9,9 %).

L'emploi s'est accru de 1,2 % au sein de ce groupe, comparativement à 0,3 % pour l'ensemble de l'effectif. Il s'agit là de la croissance la plus forte observée dans les groupes désignés en 1998. Cette croissance a été observée dans deux secteurs, soit les transports et les communications, et surtout en Colombie-Britannique et en Ontario.

En général, en ce qui concerne le travail à temps partiel, il y a eu un plus grand nombre de recrutements que de cessations de fonctions pour les membres des minorités visibles. Cette augmentation est attribuable au fait que de nouveaux employeurs ont présenté un rapport ainsi qu'à l'amélioration des méthodes d'auto-identification.

Le nombre total de recrutements et de promotions dont ont profité les membres des minorités visibles a augmenté de 12,1 % par rapport à l'année précédente, ce qui est en deçà de l'augmentation qu'a connue l'ensemble de l'effectif (15,5 %).

Le profil professionnel

En 1998, le nombre de membres des minorités visibles a augmenté surtout dans les catégories du personnel spécialisé et du personnel intermédiaire de la vente et des services, la catégorie du personnel semi-professionnel et technique arrivant en troisième place. Dans le passé, relativement peu de membres des minorités visibles exerçaient un emploi dans ces catégories professionnelles; ils se concentraient plutôt dans les catégories du personnel de bureau et des professionnels.

Les minorités visibles étaient mieux représentées dans la catégorie du personnel administratif et de bureau principal et dans celle des professionnels que dans toute autre catégorie.

Occasions d'emploi selon la catégorie professionnelle

Le pourcentage de membres des minorités visibles parmi les personnes ayant décroché un emploi permanent dans la catégorie du personnel spécialisé de la vente et des services ainsi que dans celle des travailleurs qualifiés et artisans a augmenté de beaucoup en 1998. Par contre, ce pourcentage a nettement baissé en ce qui concerne les catégories des travailleurs manuels spécialisés, du personnel semi-professionnel et technique et des cadres supérieurs, de même que la catégorie « autre personnel de la vente et des services ».

Le nombre de membres des minorités visibles a augmenté dans les catégories qui suivent : professionnels, personnel intermédiaire et autre personnel de la vente et des services ainsi que travailleurs manuels spécialisés.

Sur le plan des promotions, la situation des minorités visibles était bonne dans presque toutes les catégories professionnelles, dans deux en particulier. En effet, ce groupe a bénéficié de 17,7 % des promotions dans la catégorie des travailleurs manuels spécialisés, bien qu'il ne représentait que 8,0 % des personnes employées dans cette catégorie professionnelle. La situation était semblable dans la catégorie du personnel intermédiaire de la vente et des services : les membres des minorités visibles ont obtenu 15,6 % des promotions, tandis qu'ils représentaient 7,8 % des salariés de cette catégorie.

Les salaires

En 1998, le salaire moyen des hommes faisant partie des minorités visibles et travaillant à plein temps était de 48 927 $, ce qui équivalait à 92,5 % du salaire moyen de l'ensemble des hommes compris dans l'effectif qui occupaient un emploi du même type. Pour leur part, les femmes de ce groupe touchaient en moyenne un salaire de 38 868 $, soit 95,9 % du salaire moyen de l'ensemble des femmes travaillant à plein temps. Dans les deux cas, l'écart salarial s'est amenuisé par rapport à l'année précédente, mais de façon plus marquée chez les hommes des minorités visibles.

Salaires moyens des membres des minorités visibles travaillant à plein temps en pourcentage des salaires moyens de l'ensemble des employés selon le sexe, 1997 et 1998

	1997 (%)	1998 (%)
Hommes-minorités visibles	91,4	92,5
Femmes-minorités visibles	95,6	95,9

C'est dans le secteur bancaire que l'écart salarial entre les hommes des minorités visibles et l'ensemble des hommes dans l'effectif était le plus grand, et dans les « autres secteurs » qu'il était le moins grand. En fait, dans ce dernier cas, les hommes des minorités visibles ont gagné davantage, en moyenne, que l'ensemble des hommes de l'effectif. La situation des femmes membres des minorités visibles n'était toutefois pas aussi avantageuse dans les « autres secteurs », car c'est là que l'écart le plus important a été enregistré entre leur salaire et celui de l'ensemble des femmes. Par contre, les femmes des minorités visibles gagnaient en moyenne 97,2 % de ce que touchaient l'ensemble des femmes travaillant dans le secteur bancaire.

En 1998, 16,8 % des hommes des minorités visibles gagnaient moins de 30 000 $, comparativement à 10,1 % pour l'ensemble des hommes compris dans l'effectif visé par la Loi, cette différence étant la plus importante que l'on ait relevée en ce qui concerne les hommes des différents groupes désignés. La situation des hommes de ce groupe était meilleure à l'autre extrémité de l'échelle de rémunération, 36,0 % d'entre eux gagnant 50 000 $ ou plus. La proportion de

l'ensemble des hommes touchant un salaire d'un tel ordre de grandeur atteignait 41,6 %, mais la différence entre les deux groupes d'hommes n'était pas aussi marquée qu'en 1997.

Les femmes des minorités visibles étaient généralement en meilleure posture que leurs confrères par rapport à l'ensemble des femmes salariées. Ainsi, 29,4 % des femmes des minorités visibles gagnaient 30 000 $ ou moins, comparativement à 25,2 % pour l'ensemble des femmes, soit une différence de quatre points de pourcentage. L'écart était encore plus mince pour les femmes gagnant 50 000 $ ou plus : 15,2 % des femmes des minorités visibles touchaient un salaire d'un tel ordre de grandeur par rapport à 17,4 % pour l'ensemble des femmes.

Un répertoire des études de cas et des articles publiés à ce jour dans la Gazette du travail est disponible à l'adresse suivante :

http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra/gazelist.cfm

L'information peut être obtenue par auteur ou par édition.

QUOI DE NEUF DU CÔTÉ DES INNOVATIONS EN MILIEU DE TRAVAIL?

Suzanne Payette
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Le climat économique et social des années 1990 reflète la profonde récession du début de la décennie et les rajustements prudents qui ont marqué la longue et précaire période de reprise. C'est à ce moment que des pressions ont commencé à s'exercer en vue d'amener des changements dans les entreprises, et ces pressions se poursuivent encore aujourd'hui. La restructuration en profondeur de l'économie se poursuit à un rythme rapide à cause de facteurs tels que la concurrence internationale et la mondialisation des capitaux, de la production et des consommateurs. La diffusion rapide des progrès technologiques ainsi que la déréglementation des secteurs du transport et des communications ont eu des conséquences importantes à tous les niveaux de l'organisation dans ces secteurs et d'autres encore.

Au cours des années 1990, les pratiques innovatrices en milieu de travail sont devenues une question prépondérante pour les entreprises, les syndicats et les gouvernements. Tous les intervenants semblent s'accorder pour dire que les innovations sont susceptibles d'accroître le rendement des entreprises et la qualité du travail et, au bout du compte, de contribuer à la productivité globale et à la croissance des revenus.

Les employeurs ont sans doute été un important moteur de l'innovation en milieu de travail, qui a été axée sur l'accroissement de la flexibilité de l'organisation. Cette flexibilité est devenue nécessaire en raison de la compétitivité et constitue principalement une réaction à l'évolution des marchés et aux nouvelles possibilités qu'offre la technologie.

Toutefois, dans certains cas, les organisations syndicales ont été les premières à reconnaître la nécessité d'apporter des changements et à donner l'impulsion nécessaire, très conscientes des problèmes de compétitivité et des pertes d'emploi qui pourraient résulter du manque de compétitivité. Les centrales syndicales du Québec ont joué le rôle de chef de file en participant aux changements dans le milieu de travail et en élaborant des mécanismes pour permettre à toutes les parties de trouver des moyens pour promouvoir leurs intérêts. Les grands syndicats de secteurs industriels, comme l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, ont eux aussi été au premier rang en établissant leur propre démarche pour favoriser le changement en milieu de travail et ce, en offrant une formation conjointe ayant pour but de créer des organisations très performantes. Les Métallurgistes unis d'Amérique sont aussi intervenus activement dans ce domaine, puisqu'ils ont été mêlés à la première vague de restructuration au Canada et aux États-Unis.

La Direction de l'information sur les milieux de travail du Programme du travail (Développement des ressources humaines Canada) recense, analyse et enregistre les dispositions salariales et non salariales négociées par les grandes unités de négociation (unités de 500 travailleurs ou plus partout au Canada et unités regroupant 200 travailleurs dans la sphère de compétence fédérale). Au cours de la dernière décennie, un grand nombre de pratiques innovatrices ont été signalées dans les conventions collectives ainsi que dans les protocoles et lettres d'entente et dans les lettres d'intention.

Les pratiques innovatrices ont été réparties en différentes catégories pour en faciliter la compréhension et en permettre une analyse plus poussée. Parmi ces catégories, mentionnons les innovations relatives à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion des ressources humaines, notamment la rémunération et les conditions de travail, ainsi que les innovations dans le domaine des relations du travail, y compris les comités mixtes.

Depuis 1994, le pourcentage des conventions collectives prévoyant au moins une pratique innovatrice dans l'un des domaines suivants, soit l'organisation du travail, la rémunération et les conditions de travail, les relations du travail et les comités mixtes, a oscillé entre 30 et 60 %. C'est de 1995 à 1997 qu'on a enregistré le niveau le plus élevé d'incitatifs, puisqu'ils

---

Adaptation d'une présentation faite le 26 janvier 2000 à une conférence sur les incitatifs et la restructuration du travail dans les milieux syndiqués organisée par la Federated Press.

se retrouvaient dans 67, 60 et 50 % des conventions respectivement. Cette situation est peut-être directement attribuable au fait que les ententes signées pendant cette période faisaient suite aux négociations entreprises pendant la période de reprise économique dite sans emplois, soit 1993-1994. La faiblesse de la reprise a peut-être fait ressortir la nécessité, pour les organisations, de bâtir leur avantage concurrentiel en examinant différents aspects, notamment en révisant leurs pratiques.

On a constaté que les parties dont les conventions collectives comportaient des pratiques innovatrices ont maintenu ces dernières ou les ont développées dans les conventions subséquentes. De fait, dans le cas de certaines conventions qui prévoyaient un examen ou une évaluation de ce genre de mesures, lors du renouvellement, la mise en œuvre de ces mesures a été incluse dans la nouvelle convention. De plus, des innovations ont été ajoutées dans certaines conventions, constituant ainsi un programme de pratiques innovatrices. Les tendances les plus marquées en matière d'innovation sont :

- la durée plus longue des conventions (plus de 36 mois);
- la flexibilité opérationnelle et l'aide mutuelle;
- le travail en équipes;
- la déstratification de l'organisation;
- la réduction du nombre de classes d'emplois;
- l'utilisation répandue des comités syndicaux-patronaux;
- la négociation continue et les conventions dynamiques;
- les accords de fonctionnement modernes;
- les régimes de rémunération variable ou de primes au rendement;
- les avantages sociaux à la carte (au choix).

Tableau 1

Dans quelle mesure les innovations sont-elles répandues?

Une innovation	40 à 60 %
Deux innovations	30 à 40 %
Trois innovations ou plus	20 à 30 %

Dans les sections qui suivent se trouve un aperçu plus détaillé de certaines de ces pratiques qui sont réparties selon des catégories déjà définies : relations du travail, organisation du travail, pratiques de gestion des ressources humaines dont les régimes de rémunération variable, et les comités mixtes.

Relations du travail

Les clauses touchant les *relations du travail* sont celles qui modifient les relations et les processus entre les syndicats et la direction; notamment le processus de négociation et l'application de la convention collective. Ces innovations englobent notamment la résolution de problèmes ou la négociation raisonnée, l'inclusion de dispositions habilitantes en vertu desquelles les représentants de la section locale du syndicat et de la direction sont habilités à modifier les conditions de base d'une convention en fonction des conditions locales. Cette catégorie englobe également la notion de convention dynamique ou de principes de fonctionnement modernes qui établit le cadre de la philosophie globale qui guide le travail de la direction et du syndicat. On retrouve aussi dans cette catégorie les négociations avant l'expiration de la convention collective et les conventions de longue durée (plus de 36 mois) parce que ces éléments et les conventions qui en découlent montrent que les deux parties reconnaissent la nécessité d'affecter de la façon la plus efficiente possible les ressources dans le cadre de la négociation. De plus, étant donné la durée plus longue des conventions, il faut mettre plus d'efforts pour qu'elles fonctionnent. Certaines de ces innovations sont essentielles pour concevoir et mettre en œuvre des changements dans un milieu de travail syndiqué.

Le volume de conventions collectives recensées par le Programme du travail a diminué au cours de la dernière décennie, surtout à cause du plus grand nombre de celles (c'est-à-dire près du quart des conventions collectives actuelles) dont la durée est supérieure à 36 mois, alors que la proportion était de 1 à 2 % avant 1993. Ce changement signifie que la durée moyenne est passée de 25,5 mois en 1990 à 34,1 en 1999 et que dans le cas des conventions de longue durée, elle est passée de 44,6 mois en 1990 à 59,9 mois en 1999.

En outre, c'est au Québec, dans les provinces de l'Atlantique, dans les Prairies et en Colombie-Britannique qu'on retrouve le plus de conventions de longue durée. Cette tendance est plus concentrée en général dans le secteur manufacturier et en particulier dans l'industrie des pâtes et papiers.

Si on examine les données par syndicat, on constate que c'est le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier qui a ratifié le plus grand nombre de conventions de longue durée (50 conventions d'une durée moyenne de 67 mois).

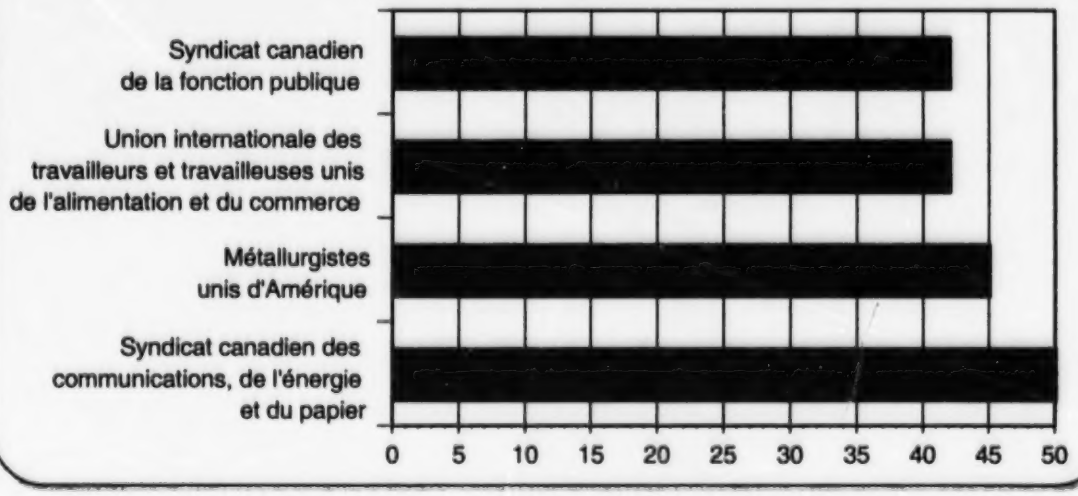
Les Métallurgistes unis d'Amérique viennent au deuxième rang avec 45 conventions (d'une durée moyenne de 51 mois), suivis par le Syndicat canadien de la fonction publique et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, qui ont chacun signé 42 conventions d'une durée moyenne de 49 et 55 mois respectivement.

La société Bridgestone/Firestone Canada Inc. et la Fédération de la métallurgie de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) – Québec ont eu recours à la négociation raisonnée au moment de renouveler leur convention collective.

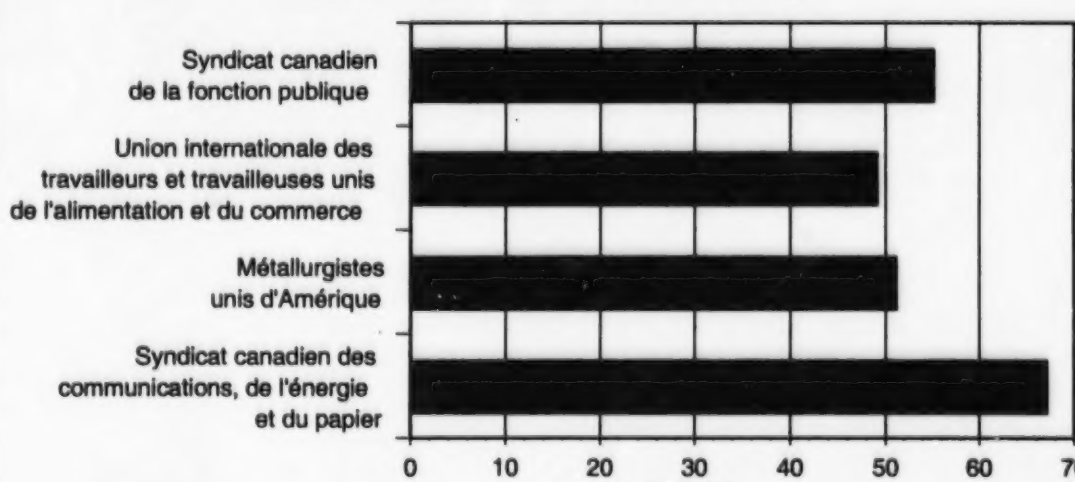
Restructuration organisationnelle et organisation du travail

L'*organisation du travail* désigne les différentes façons de répartir le travail entre les employés. Elle englobe notamment la restructuration organisationnelle, la déstratification de l'organisation, l'implantation d'équipes de travail, la polyvalence des gens de métier et l'aide mutuelle. La restructuration entraîne souvent l'élargissement des classifications professionnelles et une souplesse accrue dans la répartition du travail

Nombre de conventions par syndicat, en 1999



Durée des conventions par syndicat, en 1999



entre les employés, notamment le recours à la rotation des emplois et des chefs au sein des équipes de travail. Les dispositions des conventions traitant de l'impartition et de la prestation extérieure de services ont des répercussions sur l'organisation et sur le volume du travail des membres de l'unité de négociation. Elles ont un effet considérable sur les conditions de travail, par exemple sur la sécurité d'emploi et le nombre d'heures de travail garanties.

Depuis que le Programme du travail a commencé à recueillir des données sur la restructuration organisationnelle et l'évolution de l'organisation du travail, des changements majeurs sont survenus vers le milieu des années 1990 et se sont étendus sur plus d'une convention collective. En outre, les pratiques innovatrices qui font suite à une lettre d'entente ou à une initiative du comité syndical-patronal ont été incorporées dans les dernières conventions collectives. Certains des changements les plus lourds de conséquences sont notamment la polyvalence et l'aide à l'exécution ou au maintien des activités. Dans certains cas, ces changements ont donné lieu à une réduction du nombre de classes d'emplois.

H.J. Heinz et
Union internationale
des travailleurs et travailleuses unies
de l'alimentation et du commerce

Un poste de préposé à l'entretien de la chaîne doit être créé dans les départements suivants : remplissage des boîtes de conserve, opérations générales de remplissage et céréales. Le chef des opérations à l'entretien de la chaîne exécutera les fonctions normales et les grands travaux d'entretien de l'équipement de son propre département et remplacera un travailleur à un poste permanent de la chaîne au besoin. Au cours de la première année de la convention, au maximum 10 préposés à l'entretien ayant peu d'ancienneté pourraient être affectés au nouveau poste, ce nombre pouvant augmenter de un par année, selon les besoins, jusqu'à concurrence de 13 la quatrième année de la convention.

Hershey Canada et
Métallurgistes unis d'Amérique

Le service d'emballage existant sera divisé en trois services : emballage, ensachage et Glosettes. Dans ces services, il y aura rotation hebdomadaire des employés au sein des équipes de la chaîne pour les catégories production II et III.

La rotation des employés de la chaîne aux opérations d'emballage, d'ensachage et de Glosettes sera aussi équitable que possible et aura lieu toutes les demi-heures sans que la productivité de la chaîne soit perturbée. Aux fins de cet article, la productivité correspond à la « chaise chaude ». Il n'y aura pas de rotation d'un service à l'autre.

B.C. Gas et
Fraternité internationale
des ouvriers en électricité

Tout employé peut participer à une rotation d'emploi dans des classifications autres que la sienne. Ces rotations peuvent être faites à la demande de l'employeur ou de l'employé. Toutes les demandes de rotation d'emploi seront traitées ou coordonnées par le service de formation, en vue de permettre et de faciliter le perfectionnement professionnel, la diversification de l'expérience ainsi que l'apprentissage et la formation au sein de l'organisation.

Les Brasseries Molson et
Fraternité internationale des Teamsters

Les primes de polyvalence visent à encourager et à favoriser la polyvalence des travailleurs dans le secteur des services à la clientèle ainsi que des opérations de brassage. Ces primes sont de 4 $ par jour pour le premier groupe et de 50 ¢ l'heure pour le deuxième groupe.

Des groupes sont créés pour exécuter le travail d'entrepôt, de livraison et de garage et le chef de groupe reçoit une prime de 15 $ par semaine.

Camco et
Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier

Chez Camco, on a créé des équipes auto-gérées dont le chef remplace le poste traditionnel de contremaître. La notion d'équipe sera implantée dans un service à titre de projet pilote et sera évaluée avant d'être mise en œuvre sur une plus grande échelle. La création d'équipes fait partie intégrante d'un programme visant à rendre l'organisation du travail plus souple et à responsabiliser davantage les employés tout en accroissant la qualité et la productivité.

Saint John Shipbuilding Limited et Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile

L'article 16 de la convention introduit la notion de flexibilité en termes non équivoques : il est essentiel pour le bien de l'entreprise que le temps d'attente et d'autres pratiques non efficientes soient réduits le plus possible. À cette fin, les employés doivent collaborer et exécuter leurs tâches de façon plus efficace, selon les termes de cet article. Les employés doivent, dans la mesure du possible, exécuter les tâches nécessaires pour mettre en œuvre les dispositions de cet article. L'entreprise fournira aux employés la formation nécessaire pour acquérir les compétences et les habiletés qui leur permettront d'exécuter le travail en toute sécurité.

Les travailleurs s'entraideront et devront faire preuve de souplesse. Ils doivent démontrer toute la souplesse voulue dans l'exécution de leur travail. Cela signifie que l'employé exécutera toutes les tâches nécessaires pour réduire le plus possible les pratiques non efficientes et pour accroître la productivité dans la mesure où il possède les compétences et les habiletés requises pour exécuter son travail en toute sécurité. Les questions relatives à la souplesse sont définies au sein de la section locale, entre les syndicats de métiers et dans les relations de travail entre la section locale et les syndicats de métiers.

Weldwood of Canada Ltd., divisions Hinton et HI-ATHA Sawmill et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier

Une lettre d'entente fait état de diverses pratiques de travail flexibles visant à accroître la productivité, à améliorer la qualité du produit, à réduire les temps d'arrêt et les coûts tout en veillant à ce que le travail se fasse en toute sécurité. Cette entente a pour objet de voir à ce que tous les employés mettent à profit leurs compétences en visant toujours une productivité optimale, et à ce qu'ils se perfectionnent pour accroître leur efficacité. L'employeur et les syndicats se réuniront pour discuter d'un programme de formation par modules qui permettra aux employés de perfectionner leurs compétences. De plus, l'employeur élaborera et offrira de nouveaux programmes de formation pour faciliter la mise en œuvre et l'évolution de pratiques de travail plus souples. En outre, l'employeur s'est engagé à ce qu'aucun employé à son service à la date de ratification ne perde son emploi par suite de l'introduction d'un régime de travail flexible en vertu de cette lettre d'entente et à ce qu'il n'y ait aucune réduction du taux de salaire régulier si un employé est appelé à exécuter d'autres tâches à la suite d'une initiative visant à mettre en place des pratiques de travail plus souples.

Ville de Winnipeg et Syndicat uni du transport

La ville de Winnipeg et le Syndicat uni du transport s'entendent sur des changements qui assureront plus de souplesse en ce qui concerne les travaux exécutés par des catégories précises d'employés; ces changements visent à améliorer à la fois la productivité globale et la satisfaction professionnelle des employés. Parmi les mesures prévues, il y a l'élimination de la distinction entre les soudeurs et les forgerons en créant une seule classification, l'élargissement du poste de débosseleur afin d'y inclure le redressage de cadre et la peinture et, enfin, l'autorisation pour les aides ayant la formation appropriée pour le travail de débosselage et l'entretien des installations d'exécuter des tâches pour aider les gens de métiers qui travaillent dans ces deux domaines.

Innovations relatives au régime de rémunération

Les *innovations relatives aux systèmes de rémunération* englobent les régimes de rémunération fondés sur les compétences ou les connaissances, les primes de polyvalence, l'élargissement de structures salariales et la réduction du nombre de classes d'emplois.

Les innovations en matière de rémunération englobent également toute une gamme de régimes d'incitatifs et de rémunération variable, notamment les régimes individuels et collectifs de rémunération au rendement ou au mérite, la participation aux bénéfices et les plans d'équité salariale.

Les organisations syndicales ont fait preuve d'une certaine réticence à l'égard des régimes de rémunération variable ou selon les risques. La rémunération variable est l'une des questions qui a amené la scission du chapitre canadien par rapport aux « United Auto Workers ». Vers le milieu des années 1980, les travailleurs canadiens n'étaient pas prêts à accepter un régime de rémunération variable.

Les régimes de rémunération variable fondés sur le rendement et les régimes d'incitatifs continuent de gagner du terrain, car ils sont considérés comme des moyens plus efficaces de reconnaître le travail des employés et de récompenser ces derniers. Ces régimes, qui ne sont plus réservés aux cadres supérieurs, visent à récompenser l'atteinte des objectifs de rendement de l'entreprise et de l'employé. Dans les régimes de rémunération variable, le montant de la prime varie selon les personnes et selon la période de rendement et ce, en fonction des niveaux atteints par rapport aux objectifs préétablis de l'entreprise ou du travailleur.

Le régime portera fruit :

- s'il permet d'atteindre l'objectif initial pour lequel il a été conçu;
- s'il permet d'obtenir des résultats positifs par rapport à la culture de l'entreprise et aux objectifs stratégiques;
- s'il répond à des besoins précis, correspond à la philosophie de l'entreprise et à l'environnement de l'organisation qui le met en place.

Les objectifs du régime doivent être clairs : les participants doivent savoir ce qui est récompensé et pourquoi. Le régime doit favoriser des comportements qui appuient la culture et les valeurs de l'entreprise. Les sommes versées doivent être proportionnelles au rendement et aux résultats de l'entreprise; ils doivent être indiqués clairement et bien compris des participants. Ces derniers doivent prendre part à l'élaboration du régime et tous les éléments du régime doivent être examinés périodiquement pour déterminer s'ils permettent de réaliser de façon efficace les objectifs établis et d'obtenir les résultats souhaités.

Ce sont les incitatifs d'équipe, la participation aux bénéfices et les incitatifs de projet qui ont remporté le plus de succès parce qu'ils tiennent le plus compte des objectifs de l'entreprise et des responsabilités de l'employé.

Un rapport publié récemment par le Conference Board du Canada (*Compensation Planning Outlook 2000*) révèle que 85 % des organisations interrogées indiquent avoir un régime de rémunération variable. Le profil des répondants montre qu'il s'agit principalement d'entreprises du secteur privé, pour la plupart non syndiquées. Les régimes généraux de rémunération variable sont utilisés pour garantir l'atteinte des objectifs de l'organisation par tous les groupes d'employés. Dans les organismes du secteur privé, on signale que des régimes d'incitatifs annuels existent pour 75 % des professionnels, 69 % des employés techniques, 67 % des employés de bureau, de soutien et de service et 59 % des employés des services et de la production. Le régime de rémunération variable gagne du terrain dans les entreprises syndiquées; 28 % des employeurs interrogés comptent inclure la rémunération variable dans les négociations avec les syndicats cette année. Selon ce rapport, malgré la résistance traditionnelle à de telles mesures, la paix syndicale devrait être maintenue.

Selon une enquête menée par « l'American Compensation Association », 63 % des répondants ont recours actuellement à au moins une forme quelconque de régime de rémunération variable; ce taux est légèrement inférieur pour les employés non exclus rémunérés à l'heure; en effet, 74 % des entreprises utilisent la rémunération variable pour récompenser le rendement au niveau de la gestion et des employés exclus, 43 % pour les employés non exclus salariés et 38 % pour les employés rémunérés à l'heure.

Ce sont les régimes de primes ou d'incitatifs monétaires qui sont les plus fréquents (dans 88 % des organisations interrogées) suivis par les versements globaux (27 %). Les régimes de participation aux bénéfices se chiffrent à 19 % tandis que les régimes de participation aux gains comptent pour 10 % des organisations interrogées.

La plupart des régimes ont donné lieu à des versements en 1999, et les objectifs pour l'année qui vient ont été légèrement accrus pour tous les groupes d'employés. Les sommes versées représentent entre 28 % du salaire de base pour les cadres et 7,7 % pour les professionnels; cette proportion est de 6,4 % pour les employés techniques, 5,1 % pour les employés de bureau et de soutien et 4,8 % pour les employés de service et de production.

Les sommes versées aux employés autres que les cadres se retrouvent dans les régimes de participation aux bénéfices prévus dans les conventions collectives des employés syndiqués; les chiffres pour les dernières années se situent autour de 4 et 5 %. Dans les conventions collectives, les versements sont de l'ordre de 4 à 6 %.

Les Brasseries Molson (Montréal) et
Fraternité internationale des teamsters

Les chefs qui font partie d'une équipe et qui en supervisent les activités dans les entrepôts, la livraison et le garage recevront une prime de 15 $ par semaine. Une prime de polyvalence de 4 $ par jour est versée aux employés du service à la clientèle et une prime de 50 ¢ l'heure est versée aux employés des opérations de brassage.

Aciers Algoma Inc. et
Métallurgistes unis d'Amérique

Le régime de participation aux bénéfices (auparavant fondé sur le surplus de liquidité) correspond maintenant à 2 % lorsque les profits sont d'au plus 40 millions de dollars, 4 % pour des profits se situant entre 40 millions et 100 millions de dollars et 6 % lorsque les profits sont supérieurs à 100 millions de dollars.

On a établi un comité directeur mixte ayant pour mandat d'élaborer les principes d'un régime de participation aux bénéfices fondé sur la réduction des coûts contrôlables des employés.

Entourage Solutions technologiques inc. et
Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier

Un régime de participation aux bénéfices a été établi et prévoit le partage des profits entre les employés et la société une fois qu'un montant correspondant à 10 % après impôt aura été payé à l'actionnaire principal, en l'occurrence, le Fonds de solidarité des travailleurs et travailleuses du Québec. Selon ce régime, l'employé peut recevoir jusqu'à 1 000 unités réparties selon la performance des indicateurs de rendement suivant : le bénéfice d'exploitation de la division, 350 unités; la marge bénéficiaire par heure facturable de l'équipe, 150 unités; et un critère variable propre aux opérations, 500 unités. Pour chaque indicateur, on fixe un seuil à partir duquel on obtient des unités, une cible de rendement permettant d'obtenir la moitié des unités et un plafond pour les gains maxima. Le montant à partager est divisé par le nombre d'unités obtenues pour chaque indicateur de rendement, ce qui permettra de déterminer la valeur de chaque unité. Chaque employé recevra, sous la forme d'un montant forfaitaire payable à chaque période de paie pour une année, 25 % du montant généré ramené sur une base horaire. À la fin de l'année, si le rendement financier de l'entreprise est supérieur à celui de l'année précédente, le 25 % sera intégré au taux de salaire et un montant forfaitaire additionnel de 25 % sera alors versé pour l'année à venir.

Compagnie minière et
métallurgique de la baie d'Hudson Limitée et
Métallurgistes unis d'Amérique

En vertu d'un régime de participation aux bénéfices, les employés toucheront un pourcentage des gains d'exploitation réels, moins certaines déductions calculées en fonction de l'écart entre les coûts ou les volumes négatifs et le budget approuvé et l'incidence des rajustements concernant l'inventaire attribuables à toute détérioration de la situation économique. Les versements sont effectués comme suit : lorsque les bénéfices se situent entre 5 et 10 millions de dollars, le versement est d'environ 0,8 million de dollars avec une réserve de 530 000 $. Pour des gains se situant entre 10 et 15 millions de dollars, le versement est de 1,2 million de dollars et les réserves sont fixées à 800 000 $; pour des bénéfices se situant entre 15 et 20 millions de dollars, le versement est de 1,8 million de dollars et les réserves sont de 1,2 million de dollars; si les bénéfices sont supérieurs à 20 millions de dollars, les versements sont de 2,4 millions de dollars et les réserves sont plafonnées à 1,6 million de dollars.

Workers' Compensation
Board of British Columbia et
Compensation Employees' Union

Chaque année, un montant représentant 1 % du salaire à taux normal de l'unité de négociation, y compris le coût des avantages non salariaux, est mis à la disposition des employés pour améliorer la productivité selon une formule qui va dans le sens du régime. Le 1er avril 1999, le montant correspondant à la participation aux bénéfices est payé sous forme de versement global en fonction des améliorations prévues et réalisées pendant la première année de la convention. Le 1er avril 2000, le montant correspondant à la participation pour la deuxième année de la convention sera payé en un versement global et se traduira par une augmentation générale pour tous les employés, qui représentera le montant de la participation qui leu est dû pendant les années suivantes, en fonction des améliorations à la productivité prévues qui ont été réalisées pendant la première année de la convention et qui se sont poursuivies la deuxième année.

Lake Erie Steel Company Ltd.,
division de Stelco Inc. (Stelco), et
Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8782

La convention prévoit un régime de participation aux bénéfices selon lequel des versements correspondant à 42 ¢ l'heure pour chaque point de pourcentage qui représente la différence entre le profit brut rajusté chaque trimestre et 18,5 %. Le régime a pour objet de récompenser les employés lorsque l'entreprise réalise des profits. Le montant versé est calculé à partir du rendement financier réel de l'usine du lac Érié chaque trimestre. Les sommes versées en vertu du régime sont calculées selon une formule fondée sur les variables valeur ajoutée et volume des ventes. Les premiers montants générés selon ce régime servent à payer l'indemnité de vie chère flottante.

Postes Canada et
Alliance de la fonction publique du Canada

Une entente ratifiée récemment prévoit l'établissement d'un régime d'incitatifs pour l'équipe de direction. Ce régime fait suite à un autre régime de primes collectives mis en place en 1998 en collaboration avec l'Association des officiers des postes du Canada, selon lequel les membres de l'Association qui recevaient une cote de trois ou plus pour l'atteinte des objectifs menant à la réalisation des objectifs à long terme de Postes Canada recevaient une prime maximale de 3 % si les objectifs de rendement de l'entreprise étaient atteints, c'est-à-dire : rendement financier, 1,2 %; rendement en matière de services, 0,9 %, satisfaction des employés, 0,9 %; satisfaction des clients, 0,9 %. Les employés à temps partiel ont droit à des versements proportionnels calculés en fonction des heures réellement travaillées et rémunérées à taux normal.

TELUS Communications Inc. et
Fraternité internationale
des ouvriers en électricité

Tous les gens de métier participeront au régime de rémunération variable de TELUS en fonction du rendement de leur division. Si les objectifs du régime sont atteints, les employés obtiendront un paiement au cours du premier trimestre de l'année suivante. Le versement prévu correspond à 3 % du salaire annuel de l'employé, calculé en fonction du taux de salaire maximal, à l'exclusion des heures supplémentaires, des primes et des augmentations d'échelon.

Alberta Treasury Branches et
Syndicat de la fonction publique de l'Alberta

Le régime de rémunération variable élaboré et instauré en dehors du cadre de la négociation collective durant la période d'application de la convention précédente demeurera en place. Ce régime, fondé sur l'atteinte d'objectifs fixés à l'échelle de la direction, de la région et de l'organisation, prévoit des versements globaux représentant 150 % de 7,5 % du salaire annuel si tous les objectifs sont atteints. Dans la dernière convention, le pourcentage est passé de 5,5 % à 7,5 %.

Société d'électrolyse et
de chimie Alcan Limitée et
Travailleurs et travailleuses
canadien(ne)s de l'automobile

Programme d'incitation au rendement prévoyant un versement global représentant au moins 1 % des gains par année.

Comités syndicaux-patronaux

L'un des changements les plus marquants enregistré dans les conventions collectives est sans doute la mise en place de mécanismes bilatéraux, tels que les *comités syndicaux-patronaux*; ces comités sont chargés d'examiner, d'analyser, de recommander ou d'exécuter des plans d'action. Ces comités peuvent être de nature consultative ou viser la mise en œuvre des certaines mesures. Ils peuvent traiter de questions uniques ou de questions générales concernant le fonctionnement ou ayant un caractère à court terme ou encore une perspective stratégique à long terme. Les comités peuvent être établis au niveau de l'entreprise, d'une usine, d'un service ou d'une activité. Il arrive souvent que les comités soient créés à différents niveaux et qu'ils aient des responsabilités et des activités différentes.

Il peut exister différents niveaux de coopération dans les conventions collectives. Le niveau inférieur correspond à un énoncé en vertu duquel les parties s'engagent à collaborer sans qu'un mécanisme officiel soit établi à cette fin. Le niveau suivant est celui qui est établi dans les clauses de la convention et qui prévoit l'établissement de comités chargés d'examiner les questions d'intérêt commun. Le niveau suivant prévoit des mesures officielles permettant de régler des questions traditionnelles. Ces questions ont été traitées à différents niveaux et en vertu d'arrangements relatifs à la prise de décisions conjointe, par exemple dans des domaines tels que

Tableau 2

Niveaux de coopération

Niveaux	Description	Fréquence
1	Volonté de coopérer	15 %
2	Établissement de comités chargés d'examiner les questions d'intérêt commun	15 %
3	Règlement des questions traditionnelles et participation partielle à la prise de décisions	30 %
4	Règlement conjoint des questions de sécurité d'emploi, de non-licenciement, de restriction de l'impartition	5 %
5	Ajout de clauses prévoyant la participation des employés à la prise de décisions concernant les pratiques de travail visant un rendement élevé	15 %
6	Mesures de coopération pour améliorer la qualité, la productivité et le service à la clientèle	15 %
7	Niveau supérieur : partenariat complet; participation à la prise de décisions stratégiques	5 %

la sécurité et la santé, la toxicomanie, les soins de santé et l'équité en matière d'emploi. Les questions liées à la sécurité d'emploi ont souvent été une source de désaccord pendant les négociations. Par conséquent, les clauses qui portent sur cette question et garantissent la sécurité d'emploi constituent une autre étape de la coopération. Des clauses précises traitent de questions telles que l'engagement à ne pas licencier de travailleurs et les limites relatives à l'impartition. Le niveau de coopération suivant consiste à incorporer des clauses en vertu desquelles les employés participent à la prise de décisions concernant les pratiques de travail axées sur un rendement élevé. Ces clauses traitent des mesures de coopération visant à améliorer la qualité, la productivité et le service à la clientèle. Les ententes au niveau supérieur, qui sont considérées comme du partenariat, visent la prise de décisions stratégiques.

Aux États-Unis, près de la moitié des conventions collectives contiennent des dispositions de coopération. Au Canada, 67 % des conventions contiennent une disposition touchant les comités syndicaux-patronaux.

Les données actuellement disponibles au Canada ne permettent pas une analyse aussi détaillée pour le moment. Toutefois, la révision des outils de codage permettra ce genre d'analyse pour les conventions collectives à partir de l'an 2000.

Les paragraphes suivants donnent des exemples de dispositions relatives à la coopération dans certaines conventions collectives.

Hershey Canada et
Métallurgistes unis d'Amérique

La convention prévoit l'établissement d'un comité consultatif en matière de formation chargé de déterminer les besoins futurs en formation ainsi que les moyens qu'il faudra prendre pour constituer et conserver une main-d'œuvre de qualité qui soit capable de répondre aux besoins de l'entreprise et pour donner à chaque employé l'habilitation nécessaire pour se réaliser.

Aciers Algoma Inc. et
Métallurgistes unis d'Amérique

Des comités syndicaux-patronaux ont été établis pour la prise de décisions et la résolution de problèmes au niveau de l'entreprise, afin de favoriser un niveau plus élevé de participation et la prise de décisions conjointes à tous les niveaux. Un comité directeur oriente les processus visant à favoriser les changements technologiques, l'établissement de politiques et de procédures en matière de ressources humaines, l'approbation des licenciements et des recrutements, les communications avec les employés et l'établissement de la politique pour les comités

directeurs des différents départements alignée sur les fonctions et les responsabilités de l'entreprise; d'autres responsabilités sont établies en vue de l'élaboration de plans de formation.

B.C. Tel et
Syndicat des travailleurs en télécommunications

Un comité de l'équité salariale et de l'équité en matière d'emploi est créé en vue d'examiner les questions touchant l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail.

B.C. Gas Utility Ltd. et
Fraternité internationale des ouvriers en électricité

Un groupe de travail mixte sur le régime de participation aux bénéfices a été établi. Il comprend trois représentants de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, du Syndicat international des employés professionnels et de bureau et du groupe des employés de gestion et des employés exclus. Les membres du groupe de travail examineront la notion de participation aux bénéfices, étudieront une vaste gamme d'options, recommanderont et évalueront les avantages et les inconvénients des différentes options et mettront à l'essai les solutions recommandées. Ces solutions doivent être conformes aux valeurs de l'entreprise, c'est-à-dire l'intégrité, l'amélioration et la participation, la réalisation des objectifs et des stratégies de l'entreprise, favoriser le travail d'équipe, c'est-à-dire au niveau des employés, des services et des régions, et donner l'occasion à tous les employés de déterminer leur propre contribution.

L'entreprise B.C. Gas a aussi mis sur pied un comité consultatif mixte chargé de favoriser le règlement conjoint des questions touchant le milieu de travail, de prévoir les changements dans les activités de l'employeur afin d'y répondre et de s'y adapter, de discuter des questions d'exécution interne par opposition à l'impartition, de favoriser l'acquisition de compétences liées au travail exécuté et, enfin, de promouvoir la productivité en milieu de travail. Une méthode fondée sur la négociation raisonnée sera utilisée pour régler les questions sans toutefois se substituer à la procédure habituelle de règlement des griefs.

TELUS Communications Inc. et
Fraternité internationale des ouvriers en électricité

Un comité syndical-patronal a été créé; il a pour mandat d'établir les modalités d'un processus de règlement qui servira à traiter les questions litigieuses concernant par exemple les travailleurs atypiques et la modification des heures d'activité.

Conclusion

Outre les données statistiques consignées dans le Système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives, Développement des ressources humaines Canada dispose de données recueillies dans le cadre de l'examen des études de cas, qui permet de mettre à jour des observations intéressantes concernant les pratiques innovatrices en milieu de travail.

Différents facteurs peuvent amener des changements dans les milieux de travail. L'origine du changement ne garantit pas nécessairement sa réussite. Il est reconnu que les changements dans les milieux de travail font souvent suite à une crise. Le plus souvent, il s'agit d'une crise liée à la concurrence, qui menace l'existence même de l'entreprise. Dans d'autres cas, c'est la culture d'entreprise et l'idéologie de gestion qui sont à l'origine des innovations, en particulier si elles mettent l'accent sur les valeurs humaines et l'adaptabilité. Ou bien, les changements peuvent être une réponse à des préoccupations d'ordre moral ou encore à des préoccupations relatives au recrutement et au maintien de l'effectif.

Pour que le changement soit durable, il faut absolument un engagement de la part des cadres supérieurs. Il est impossible de créer un climat durable d'innovation en matière de ressources humaines si les cadres supérieurs n'y croient pas fermement. Les superviseurs et les gestionnaires de premier niveau jouent un rôle absolument essentiel pour ce qui est d'assurer l'efficacité et la durabilité du changement.

Tous les intervenants ont des intérêts différents en ce qui concerne le changement en milieu de travail. La clé consiste à reconnaître ces différences et à trouver des compromis. De toute évidence, les préoccupations des syndicats concernant le changement organisationnel coïncident en certains points avec celles de l'employeur, mais il importe de reconnaître que leurs priorités sont la sécurité

d'emploi, les occasions de formation, la protection des droits garantis dans la convention et d'autres questions qui ne sont peut-être pas en tête de liste pour la direction. Les changements qui ne tiennent pas compte de la diversité des intérêts ont peu de chance de réussir à long terme, comme en témoignent les innovations apportées unilatéralement par la direction sans consulter le syndicat. Lorsque les innovations sont imposées par la direction, il arrive souvent que les représentants locaux du syndicat ne soient pas disposés à adopter des changements qui dépassent souvent leur expérience et leur savoir-faire traditionnels. Souvent, les syndicats sont placés devant deux choix difficiles. D'une part, ils peuvent accepter les initiatives prises par la direction et le risque que ces changements ne soient pas dans le meilleur intérêt de leurs membres; d'autre part, ils peuvent s'y opposer et courir le risque d'empêcher des changements qui pourraient être nécessaires à la survie et à la compétitivité de l'entreprise. Par conséquent, les syndicats doivent établir leur propre programme en matière d'innovation en milieu de travail, et déterminer les éléments qui feront en sorte que ces changements profitent à leurs membres. À tout le moins, ils doivent examiner ces questions et déterminer les conditions qui leur permettront d'adhérer aux changements et de participer au processus.

Il n'existe pas de recette magique, car des pratiques innovatrices très différentes peuvent être couronnées de succès dans des entreprises différentes. Un facteur essentiel est l'adaptation de l'entreprise. En effet, la réussite d'une initiative dépend de la nature de l'entreprise et de l'environnement. Les pratiques innovatrices doivent correspondre à d'autres politiques et pratiques de l'entreprise.

La participation de tierces parties peut être favorable ou néfaste à une initiative. Les tierces parties sont notamment les consultants, les facilitateurs, les médiateurs et les groupes industriels. Ces parties peuvent être utiles pour transmettre les connaissances et les compétences spécialisées à l'entreprise; elles peuvent aussi faciliter les discussions et concilier des intérêts opposés et aider les participants à établir la confiance nécessaire aux compromis.

L'information est un aspect important à tous les stades de l'innovation, c'est-à-dire de l'annonce à la mise en œuvre et enfin au stade de l'évaluation. Le manque d'information nuit à la réussite de l'innovation et à sa durabilité.

Il faut avoir des attentes réalistes à l'égard des innovations en milieu de travail, tant pour ce qui est des objectifs que des délais d'exécution et des conséquences des imprévus. On s'entend en général pour dire que les innovations ayant pour objet d'accroître la souplesse et la participation des employés peuvent avoir un effet positif sur les objectifs de l'entreprise en ce qui concerne la productivité, la qualité et le rendement global. Les avis sont plus partagés en ce qui concerne les conséquences pour les employés et leur syndicat. Les innovations visant un rendement élevé semblent susciter des investissements dans le domaine de la formation, l'accroissement de la qualité et l'accroissement de la satisfaction professionnelle.

Bibliographie

Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (AIMTA). « General Guidelines for Negotiation the High Performance Work Organization », 1994.

Betcherman, Gordon et Richard Chaykowski. « The Changing Workplace: Challenges for Public Policy », *Research Papers Series*, Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, 1996.

Centre canadien du marché du travail et de la productivité. « Se réorganiser », 1997.

Conference Board du Canada. « Compensation Planning Outlook 2000 ».

Conference Board du Canada. « Industrial Relations Outlook », publication annuelle, 1995 à 1999.

Développement des ressources humaines Canada. « Pratiques innovatrices en milieu de travail », *Gazette du travail*, 1998 et 1999.

Développement des ressources humaines Canada. « Série des Études bilan : Milieux de travail novateurs », 1999.

Développement des ressources humaines Canada. « Survol des pratiques innovatrices en milieu de travail, 1994, 1995 et 1996 », Direction de l'information sur les milieux de travail, 1997.

Développement des ressources humaines Canada. *Système d'extraction de données sur les conventions collectives*, Direction de l'information sur les milieux de travail, 1999.

Gray, George R., Donald W. Myers et Phyllis S. Myers. « Cooperative Provisions in Labor Agreements: A New Paradigm? » *Monthly Labor Review*, janvier 1999.

Kochan, Thomas et Paul Osterman. « The Mutual Gains Enterprise: Forging a Winning Partnership among Labour, Management and Government », Harvard Business School Press, 1994.

Lapointe, Paul-André et Renaud Paquet. « Les syndicats et les nouvelles formes d'organisation du travail », *Relations industrielles*, vol. 49, nº 2, 1994.

Lawler, Edward E. « Strategic Pay, Aligning Organizational Strategies and Pay Systems », Californie, Jossey-Bass, 1990.

Maggio, Ellie. « Compensation Strategies Pulling You in Different Directions? » *Canadian HR Reporter*, 4 octobre 1999.

Paquet, Renaud et Isabelle Gaétan. « La négociation raisonnée produit-elle des accords différents? » *Gazette du travail*, vol. 2, Nº 3, 1999.

Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile. « Work Reorganization: Responding to Lean Production », 1993.

Williams, Valerie L. et Jennifer E. Sunderland. « New Pay Programs Boost Retention », *Workforce*, mai 1999.

CERTAINS CHANGEMENTS RÉCENTS À LA LÉGISLATION DU TRAVAIL AU CANADA

Projets de Loi et textes réglementaires adoptés

Michel Gauvin
Analyse de la législation du travail, Politique stratégique et partenariats
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Québec* : *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement; le projet de loi n° 67, sanctionné le 20 décembre 1999*

L'objet de la Loi *modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement* est d'interdire la présence, dans un contrat individuel de travail, dans une convention collective de travail au sens du *Code du travail*, dans toute autre entente relative à des conditions de travail, y compris un règlement du gouvernement qui y donne effet, ou dans un décret de convention collective, de dispositions ayant pour effet d'accorder à un salarié visé par une norme du travail prévue à la *Loi sur les normes du travail* ou dans un règlement d'application une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, et ce lorsque la différence est uniquement fonction de la date d'embauche.

Les conditions de travail qui sont visées par cette interdiction sont celles ayant trait au salaire, à la durée du travail, aux jours fériés chômés et payés, aux congés annuels payés ou vacances, aux repos hebdomadaire et quotidien, aux congés pour événements familiaux, à l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied, au certificat de travail et à d'autres normes du travail telles l'uniforme, les primes, les allocations et indemnités diverses, les outils, les douches, les vestiaires et les lieux de repos.

Toutefois, une condition de travail fondée sur l'ancienneté ou la durée du service n'est pas dérogatoire à cette interdiction, même si l'ancienneté et la durée du service sont généralement cumulées à compter de la date d'embauche.

Par ailleurs, et ce sans contrainte de temps, la Loi n'interdit pas l'établissement ou le maintien, en matière de conditions de travail, d'accommodements particuliers pour des personnes handicapées.

Elle n'interdit pas non plus, relativement aux conditions de travail qu'elle vise, la présence de disparités temporaires de traitement dans le cas du reclassement ou de la rétrogradation d'un salarié, ou encore d'une fusion d'entreprises ou de la réorganisation interne d'une entreprise.

La Loi prévoit par ailleurs que, pour l'application de l'interdiction de disparités de traitement, on ne prend pas en compte le salaire et les règles y afférentes qui sont temporairement appliqués à un salarié pour éviter qu'il soit désavantagé en raison de son intégration à un nouveau taux de salaire, à une nouvelle échelle salariale ou à une échelle dont l'amplitude a été modifiée, et ce jusqu'à ce que ce taux ou cette échelle rejoigne le salaire du salarié. Pour que cette règle puisse être applicable, deux conditions sont toutefois nécessaires. Il faut d'abord que le taux de salaire ou l'échelle salariale visé soit établi pour être applicable, sous réserve des situations mentionnées dans les deux paragraphes précédents, à l'ensemble des salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement. Il faut aussi que l'écart entre le salaire appliqué au salarié et le taux de salaire ou l'échelle salariale établi pour être applicable à l'ensemble de ces salariés se résorbe progressivement, à l'intérieur d'un délai raisonnable.

L'interdiction de disparités de traitement peut donc s'appliquer différemment selon la situation particulière des salariés ou des entreprises ou selon l'amplitude des écarts à éliminer. Sauf dans les cas d'accommodements particuliers pour des personnes handicapées, l'élimination des disparités est toutefois une obligation de résultat inscrite dans la Loi.

Constituant elle-même une norme du travail, l'interdiction de disparités de traitement en a tous les effets. L'article 93 de la *Loi sur les normes du travail* édicte à cet égard que, sous réserve d'une dérogation permise par la Loi elle-même, les normes du travail sont d'ordre public et que toute disposition d'un contrat de travail, d'une convention collective ou d'un

* Ce texte a été fourni par le ministère du Travail du Québec

décret de convention collective qui déroge à une telle norme est nulle de plein droit.

En ce qui concerne les recours, la *Loi sur les normes du travail* prévoit déjà qu'un salarié qui croit avoir été victime d'une atteinte à un droit conféré par cette loi peut porter plainte par écrit à la Commission des normes du travail, que celle-ci doit alors faire enquête et qu'elle peut même, au besoin, intenter un recours judiciaire approprié pour le compte du salarié; ces dispositions seront applicables en matière de disparités de traitement interdites. La *Loi sur les normes du travail* prévoit aussi que, lorsque le salarié est assujetti à une convention collective ou à un décret de convention collective, il doit alors démontrer à la Commission qu'il a d'abord épuisé les recours (griefs ou autres) découlant de cette convention ou de ce décret. Cependant, en matière de disparités de traitement interdites, le salarié assujetti à une convention ou à un décret ne sera pas tenu d'avoir épuisé ces autres recours; pour éviter tout cumul, il devra toutefois démontrer à la Commission qu'il n'a pas utilisé les recours découlant de la convention collective ou du décret ou que, s'il les a utilisés, il s'en est désisté avant qu'une décision finale n'ait été rendue.

La Loi prévoit que la ministre du Travail doit faire rapport au gouvernement, au plus tard le 30 juin 2004, sur l'application de ces nouvelles dispositions et sur l'opportunité de les maintenir ou de les modifier. Elle prévoit aussi que ce rapport sera étudié par une commission de l'Assemblée nationale.

La *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement* est entrée en vigueur le 1er janvier 2000. Cependant, les dispositions sur les disparités de traitement prennent effet à des dates différentes selon les divers types de conventions ou de contrats de travail. Ainsi, toutes les conventions collectives et sentences arbitrales entrant en vigueur après le 29 février 2000 devront avoir été établies en tenant compte de l'interdiction de disparités de traitement. Dans le cas des décrets de convention collective, les dispositions de la Loi auront effet à compter du 1er janvier 2001. Enfin, dans le cas des autres types de conventions ou de contrats de travail, particulièrement les contrats individuels de travail des salariés non syndiqués, les dispositions de la Loi auront effet à compter du 1er juillet 2000.

Québec : *Règlement modifiant le Règlement sur certaines exemptions à l'obligation d'être titulaire d'un certificat de compétence ou d'une exemption délivré par la Commission de la construction du Québec pris en vertu de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction; Décret 1463-99*, Gazette officielle du Québec, partie 2, du 29 décembre 1999.

Entrée en vigueur le 15 décembre 1999, cette modification au *Règlement* a élargi le nombre de situations où des personnes domiciliées en Ontario sont exemptées de l'obligation d'être titulaires d'un certificat de compétence ou d'une exemption tels que délivré par la Commission de la construction du Québec. Il s'agit des personnes qui sont visées par une entente intergouvernementale bilatérale en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications, compétences et expériences de travail dans des métiers et occupations de l'industrie de la construction et qui satisfont, conformément à une telle entente, aux exigences en matière de formation en santé et sécurité au travail.

Pour plus d'informations sur les changements aux lois du travail récemment adoptés ou proposés au Canada, veuillez visiter le site WEB du programme du travail à l'adresse suivante :

http://travail.hrdc-drhc.gc.ca/
et cliquer sur « Renseignements sur les lois du travail au Canada ».

HIER ET AUJOURD'HUI

Coopération patronale-syndicale

Suzanne Payette
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Il y a 50 ans...

En mars 1950, la Gazette du travail signalait une augmentation du nombre de comités patronaux-syndicaux de production. Ces comités, composés de représentants de l'employeur et de représentants du syndicat, étaient mis sur pied dans des usines pour améliorer la productivité au moyen de consultations mutuelles. Ils faisaient des recommandations sur la qualité des produits, la sécurité, la conservation des outils, l'entretien de l'usine, le bien-être des employés et sur de nombreuses autres questions. La répartition géographique des comités était la suivante : provinces de l'Atlantique, 52 (8 %); Québec, 128 (20 %); Ontario, 295 (46 %); Prairies, 111 (17 %); Colombie-Britannique, 46 (7 %). Nombre de ces comités mixtes étaient établis avec l'appui du Service de la collaboration ouvrière-patronale de la Direction des relations professionnelles. En effet, les représentants régionaux du Service pouvaient aider les employeurs et les syndicats à constituer de tels comités et leur offrir du soutien par la suite.

Au cours des 50 dernières années, des efforts soutenus ont été déployés pour favoriser des relations patronales-syndicales constructives : changements législatifs; processus de conformité volontaire; formation et sensibilisation des représentants patronaux et syndicaux en ce qui concerne les mécanismes de règlement des différends, les questions relatives à la gestion et les processus de collaboration permettant de régler des problèmes complexes.

Aujourd'hui...

Les Services des relations patronales-syndicales du Service fédéral de médiation et de conciliation continuent d'offrir des programmes préventifs pour aider les syndicats et les employeurs à régler leurs différends de manière constructive. Des possibilités de financement sont offertes pour la mise en œuvre de projets patronaux-syndicaux visant à améliorer les relations du travail et à perfectionner les mécanismes de règlement des différends. Ces projets conjoints peuvent prendre la forme d'études axées sur l'élaboration d'une orientation stratégique pour de futurs projets d'entreprise, d'études où l'on cherche de nouveaux moyens de s'entendre, ou d'initiatives visant à présenter certains progrès technologiques et à parfaire les compétences des travailleurs en vue de les aider à s'adapter à l'évolution du travail. Les services de médiation préventive privilégient l'établissement et l'amélioration de mécanismes permettant aux employeurs et aux syndicats de trouver un terrain d'entente lors des négociations collectives (négociation raisonnée) et de moyens de régler des litiges particuliers, comme la procédure de règlement accélérée des griefs, l'arbitrage des propositions finales ou la médiation des griefs.

La recherche de relations fructueuses exige un effort soutenu et nécessite la participation de toutes les parties (l'employeur, le syndicat et le gouvernement), et la réussite globale de tels projets repose sur chacune de ces dernières. Le présent numéro de la Gazette du travail renferme un article intitulé « Quoi de neuf du côté des innovations en milieu de travail? », lequel porte précisément sur les étapes de la coopération patronale-syndicale. La question des comités patronaux-syndicaux est également abordée dans l'article publié chaque trimestre sur les pratiques innovatrices en milieu de travail telles qu'elles sont décrites dans les conventions collectives.

INFORMATION SUR LES MILIEUX DE TRAVAIL
TRAVAIL

WORKPLACE INFORMATION LABOUR

PRODUITS D'INFORMATION ET SERVICES À LA CLIENTÈLE

Services à la clientèle

La Direction de l'information sur les milieux de travail est votre source de renseignements à jour et personnalisés sur les relations industrielles et la négociation collective.

En répondant à vos besoins précis en matière de recherche, nous pouvons vous aider à vous préparer à la résolution de questions à la table de négociation. Nous pouvons aussi vous aider à vous tenir au courant des innovations dans le domaine des relations de travail, grâce à notre service d'information et à nos publications. C'est la raison pour laquelle négociateurs, chercheurs, économistes, consultants, journalistes, professeurs, et nombre d'autres spécialistes font appel à nos ressources.

Bulletin des règlements salariaux

Publication mensuelle fournissant des informations à jour et des analyses des tendances salariales issues des principaux règlements de la négociation collective au Canada. Le Bulletin est une publication reconnue et indispensable qui présente des données statistiques et analytiques illustrées par des tableaux et des graphiques sur les plus récents changements touchant les salaires. Des données globales et détaillées sont publiées par catégories : secteurs public et privé, régions et sphères de compétence et principaux groupes d'activités économiques. Abonnement annuel, au Canada, 200 $ plus 7 % de TPS (214 $) dans les autres pays, 200 $ U.S. (Disponible par télécopieur ou par la poste).

Gazette du travail

Publication trimestrielle contenant des données sur les rajustements salariaux tirées des principales conventions collectives négociées selon les secteurs public et privé, la région, la sphère de compétence et le secteur d'activité; une analyse détaillée de certaines dispositions des principales conventions collectives; des renseignements sur les pratiques innovatrices en milieu de travail tirés des conventions collectives signées au Canada; un calendrier trimestriel des principales conventions collectives venant à expiration ou dont seules certaines dispositions sont à renégocier et une chronologie des arrêts de travail au Canada. On y trouve aussi des articles ou études de cas sur des questions relatives aux relations de travail. Abonnement annuel, au Canada, 125 $, plus 7 % de TPS (133,75 $); dans les autres pays, 125 $ U.S.

Bulletin de la négociation collective

Publication mensuelle fournissant de l'information à jour tirée des principales conventions collectives signées récemment au Canada. Cette publication offre de l'information sommaire sur les changements relatifs aux salaires et aux avantages sociaux, l'état des principales négociations, ainsi que les arrêts de travail. On peut également y trouver une liste à jour de sommaires d'ententes disponibles et en recevoir des exemplaires en appelant la Direction de l'information sur les milieux de travail au 1-800-567-6866 ou au (819) 997-3117. Abonnement annuel, au Canada, 50 $, plus 7 % de TPS (53,50 $); dans les autres pays, 50 $ U.S.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Direction de l'information sur les milieux de travail :

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

1-819-953-9582

http://travail.hrdc-drhc.gc.ca

Direction de l'information sur les milieux de travail
Développement des ressources humaines
Ottawa (Ontario)
K1A OJ2

wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca